



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD – FUCS REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

| | |
|--|----|
| TITULO I | 3 |
| DISPOSICIONES GENERALES..... | 3 |
| CAPÍTULO I..... | 3 |
| CONDICIONES DE ADMISIÓN | 3 |
| CAPÍTULO II..... | 4 |
| PERIODO DE PRUEBA | 4 |
| CAPÍTULO III..... | 5 |
| TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS | 5 |
| CAPÍTULO IV..... | 5 |
| HORARIO DE TRABAJO | 5 |
| CAPÍTULO V..... | 8 |
| HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO | 8 |
| CAPÍTULO VI..... | 10 |
| DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS | 10 |
| CAPITULO VII..... | 13 |
| VACACIONES REMUNERADAS | 13 |
| CAPÍTULO VIII..... | 14 |
| PERMISOS, LICENCIAS E INASISTENCIA | 14 |
| CAPÍTULO IX..... | 20 |
| SALARIO | 20 |
| CAPÍTULO X..... | 21 |
| DISPOSICIONES SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | 21 |
| CAPÍTULO XI..... | 26 |
| LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD | 26 |
| TITULO II | 26 |
| RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL TRABAJADOR..... | 26 |
| CAPÍTULO XII..... | 26 |



| | |
|--|----|
| ORDEN JERÁRQUICO | 26 |
| CAPÍTULO XIII | 27 |
| OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES | 27 |
| CAPÍTULO XIV | 35 |
| OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA | 35 |
| CAPÍTULO XV | 38 |
| ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS | 38 |
| CAPÍTULO XVI | 41 |
| PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS | 41 |
| CAPÍTULO XVII | 42 |
| RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN | 42 |
| CAPÍTULO XVIII | 42 |
| MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN | 42 |
| CAPÍTULO XIX | 44 |
| TELETRABAJO | 44 |
| CAPITULO XX | 50 |
| TRABAJADORES EN MISIÓN | 50 |
| CAPITULO XXI | 51 |
| PUBLICACIONES | 51 |
| CAPITULO XXII | 51 |
| VIGENCIA | 51 |
| CAPITULO XXIII | 51 |
| DISPOSICIONES FINALES | 51 |
| CAPITULO XXVI | 51 |
| CLAUSULAS INEFICACES | 51 |
| CAPITULO XXVII | 51 |
| TRÁMITE DE APROBACIÓN | 51 |



ACUERDO N°4196 DE 2018

REGLAMENTO DE TRABAJO

El Consejo Superior de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD, en uso de sus atribuciones legales y de acuerdo con el capítulo VII de los Estatutos de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD, en sesión ordinaria No. 490 de 31 de julio de 2018, expide el Reglamento de Trabajo de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS, con NIT. 860.051.853 - 4, domiciliada en la ciudad de Bogotá D.C. con domicilio principal en la Carrera 19 No. 8 A – 32, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la institución como todos sus trabajadores. El presente reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren en el futuro. Los contratos de trabajo pueden contener estipulaciones diferentes a las del reglamento, siempre que sean más favorables al trabajador.

TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 1. Quien aspire a desempeñar un cargo en LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS deberá participar en el proceso de selección y contratación establecido por ella, previa aprobación de todos y cada uno de los exámenes y/o pruebas y adjuntando los siguientes documentos para su vinculación:

1. Tres (3) fotocopias de la cédula de ciudadanía ampliadas al 150%
2. Fotocopia de la cédula de ciudadanía, del cónyuge o compañera(o) permanente, y/o fotocopia de los documentos de identidad de los integrantes del grupo familiar, con derecho a la afiliación al sistema de integral de la seguridad social y a la caja de compensación familiar.
3. Fotocopia del registro civil de nacimiento del aspirante y fotocopia de la cédula de sus padres, si dependen económicamente del trabajador y éste fuere soltero.
4. Fotocopia del registro civil de matrimonio para cónyuges y acta de conciliación o decisión judicial de declaración de unión marital de hecho para compañeros permanentes.
5. Fotocopia del acta de grado y/o diploma de bachillerato, pregrado y/o postgrado
6. Fotocopia de la tarjeta profesional, si su profesión la requiere.
7. Fotocopia de certificados de cursos de capacitación no formales y de actualización



- que haya recibido.
8. Certificados de los empleadores con quienes hubiere trabajado, en que consten el tiempo de servicios y la índole de la labor ejecutada.
 9. Certificaciones de cumplimiento de los contratos de prestación de servicios que hubiere suscrito en vinculaciones anteriores.
 10. Certificaciones de la EPS, fondo de pensiones y fondo de cesantías, a las cuales se encuentra vinculado el aspirante y su grupo familiar, con una vigencia no mayor a 30 días. Si no se encuentra afiliado, deberá indicar la EPS y AFP de su preferencia para proceder a afiliarlo.
 11. Todos y cada uno de los documentos, que se exijan para desempeñar el cargo que pretende ocupar el aspirante y que sean necesarios para demostrar su experiencia y capacitación.

Todos los procedimientos y requisitos de ingreso, están sujetos a las necesidades o condiciones que LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS tiene establecidos o llegue a establecer en el futuro en sus procedimientos internos.

PARÁGRAFO. LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS no exige a los aspirantes documentos, certificaciones o información prohibida expresamente por la Ley, para tal efecto, no requiere información relacionada con la religión que profesan, el partido político al cual pertenezcan, examen de sida, libreta militar, ni prueba de gravidez para las mujeres, sólo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo.

CAPÍTULO II PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 2. LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él, un período inicial de prueba, que tendrá por objeto apreciar por parte de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo (artículo 76 del C.S.T.).

ARTÍCULO 3. El período de prueba deberá ser estipulado por escrito y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato individual de trabajo (artículo 77, numeral 1 del C.S.T.).

ARTÍCULO 4. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos individuales de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo



empleador y trabajador se celebren contratos individuales de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 7 de la Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 5. Durante 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 ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato individual de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales y de aquellas que se establezcan en acuerdos colectivos de trabajo, en el contrato individual de trabajo o en las políticas internas de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS (Artículo 80 del C.S.T.).

CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 6. Son solamente trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor a un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, a todas las prestaciones de Ley.

CAPÍTULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 7. Modificado mediante el Acuerdo No. 6333 de 2024 del Consejo Superior. El nuevo texto es el siguiente: Todos los procesos de trabajo, estarán sujetos a una programación distribuida dentro de la jornada laboral. La jornada efectiva máxima semanal será igual a la jornada máxima legal que se encuentre vigente, de conformidad con el Artículo 161 del Código Sustantivo Laboral, horas que serán repartidas en hasta seis días a la semana, según las funciones o cargos, salvo que se requiera efectuar actividades en las que sea imprescindible el trabajo en fines de semana, domingos o festivos.

En la jornada de trabajo diario, habrá un período de descanso, para alimentación u otras actividades, que no hacen parte del horario ni de la jornada, distribuido por LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS, de acuerdo con sus



necesidades. Este tiempo no hace parte de la jornada, y no se computará para efectos salariales y prestacionales.

El aumento de las horas de trabajo de lunes a viernes para reducir o compensar la jornada del día sábado, se programará previo acuerdo entre las partes y con el fin de facilitar un descanso mayor en el fin de semana.

PARÁGRAFO 1. Los horarios de trabajo dentro de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS, con exclusión de los trabajadores que desempeñen funciones de dirección, manejo y confianza, los cuales deben atender sus funciones sin restricciones de jornada y con disponibilidad para resolver situaciones especiales, urgentes o imprevistas, son los siguientes:

1. Horarios vigentes hasta el 14 de julio de 2024 - Jornada ordinaria máxima legal de 47 horas (Art. 161 CST)

- 1.1. Lunes a viernes de 7:00 a.m. a 5:00 p.m. con 1 hora de almuerzo, y los sábados de 8:00 a.m. a 10:00 a.m.
- 1.2. Lunes a viernes de 7:00 a.m. a 5:25 p.m. con 1 hora de almuerzo.
- 1.3. Lunes a viernes de 7:00 a.m. a 4:00 p.m., y los sábados de 7:00 a.m. a 3:00 p.m con 1 hora de almuerzo.
- 1.4. Lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00. p.m. y los sábados de 8:00 a.m. a 4:00 p.m, con 1 hora de almuerzo.
- 1.5. Lunes a viernes de 6:00 a.m. a 3:00 p.m. y los sábados de 7:00 a.m. a 3:00 p.m., con 1 hora de almuerzo.
- 1.6. Lunes a viernes de 6:00 a.m. a 4:25 p.m., con 1 hora de almuerzo.

2. Horarios vigentes desde el 15 de julio de 2024 y hasta el 14 de julio de 2025 - Jornada ordinaria máxima legal de 46 horas (Art. 161 CST)

- 2.1. Lunes a viernes de 7:00 a.m. a 4:00 p.m. con 1 hora de almuerzo y los sábados de 8:00 a.m. a 2:00 p.m.
- 2.2. Lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. con 1 hora de almuerzo y los sábados de 8:00 a.m. a 2:00 pm.
- 2.3. Lunes a viernes de 7:30 a.m. a 4:30 p.m., y los sábados de 8:00 a.m. a 2:00 p.m.

3. Horarios vigentes desde el 15 de julio de 2025 y hasta el 14 de julio de 2026 - Jornada ordinaria máxima legal de 44 horas (Art. 161 CST)

- 3.1. Lunes a viernes de 7:00 a.m. a 4:00 p.m. con 1 hora de almuerzo y los sábados de 8:00 a.m. a 12:00 m.
- 3.2. Lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. con 1 hora de almuerzo y los sábados de 8:00 a.m. a 12:00 m.
- 3.3. Lunes a viernes de 7:30 a.m. a 4:30 p.m., y los sábados de 8:00 a.m. a 12:00 m.



4. Horarios vigentes a partir del 15 de julio de 2026 y en adelante - Jornada ordinaria máxima legal de 42 horas (Art. 161 CST)

- 4.1. Lunes a viernes de 7:00 a.m. a 4:25 p.m. con 1 hora de almuerzo.
- 4.2. Lunes a viernes de 7:30 a.m. a 4:55 p.m. con 1 hora de almuerzo.
- 4.3. Lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:25 p.m., con 1 hora de almuerzo.

PARÁGRAFO 2. Si por orden de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS, los trabajadores deben laborar en días dominicales, por cada domingo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente, siempre y cuando tales labores sean habituales, es decir, en el evento en que se laboren tres o más domingos durante el mes calendario (Parágrafo 2º artículo 26 Ley 789 de 2002).

PARÁGRAFO 3. JORNADA LABORAL FLEXIBLE. El Empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS o secciones de la misma, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

El Empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal, se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este caso, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser mínimo de cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias, sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda la jornada máxima legal dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m. (artículo 51 de la Ley 789 de 2.002).

PARÁGRAFO 4. LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS podrá, de manera autónoma y a su sola discreción, sin obligación legal alguna y como un incentivo para algunos trabajadores, autorizar horarios de trabajo semanal con duración menor a la jornada máxima legal vigente, no obstante, LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS podrá requerir en cualquier momento al trabajador para realizar actividades laborales, de formación, de capacitación, recreativas, culturales o deportivas por el total de horas que faltaren para completar la jornada máxima legal vigente.

ARTÍCULO 8. Para los trabajadores que por su jornada o por acuerdo previo, no laboran los sábados, LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS podrá requerirlos para realizar actividades, ya sean laborales, de formación, de capacitación, recreativas, culturales o deportivas, en los días sábados.



ARTÍCULO 9. No obstante lo expresado en los artículos anteriores, siempre y cuando no implique superación de la jornada máxima legal, LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS podrá determinar temporalmente horarios diferentes a los establecidos en este reglamento o al acordado para la parte administrativa o docente, o para algunos trabajadores de ésta, en aquellos eventos en los cuales las necesidades del servicio así lo exijan. LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS dará aviso previo al trabajador del cambio de jornada.

ARTÍCULO 10. INICIACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO. La jornada efectiva de trabajo, se inicia en el sitio o área de labor habitual y no en las áreas dedicadas al cambio de ropa, aseo o alimentación. El tiempo dedicado a trasladarse al sitio de trabajo, no hace parte de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO V HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 11. El trabajo diurno y nocturno comprende la franja de horario establecida por el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, de la siguiente manera:

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiuna horas (9:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las veintiuna horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.) del día siguiente.

ARTÍCULO 12. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que supera la jornada máxima legal (artículo 159 del C.S.T.). El trabajador está obligado a laborar horas extras cuando LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS lo estime necesario, siempre y cuando se comunique a los empleados.

ARTÍCULO 13. 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 hasta doce (12) semanales, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre la LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS y el trabajador a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras. (Art. 22 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 14. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario



diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales, prevista en el artículo 20, literal c) de la Ley 50 de 1.990.

2. El trabajo extra diurno, se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno, se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24 de la Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO. LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 15. Modificado mediante el Acuerdo No. 6333 de 2024 del Consejo Superior. El nuevo texto es el siguiente: LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente y por escrito lo autorice el jefe inmediato a sus trabajadores, de acuerdo con lo señalado en el presente reglamento y atendiendo al procedimiento interno que se tenga establecido en este aspecto.

PARÁGRAFO 1. Pueden repartirse las horas semanales de la jornada máxima legal vigente ampliando la jornada ordinaria diaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el día sábado. Esta ampliación, no constituye trabajo suplementario o de horas extras. El descanso permitido el día sábado en la forma mencionada anteriormente, no se tomará como día hábil para la liquidación ni cálculo de vacaciones tomadas en tiempo.

PARÁGRAFO 2. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana. (Art. 166 del C.S.T.)

ARTÍCULO 16. No habrá limitación de jornada para los empleados que desempeñen cargos de dirección, confianza y/o manejo, ni para los que se ocupen de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para ejecutar completamente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho, constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.



ARTÍCULO 17. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y del recargo por trabajo nocturno, se efectuará junto con el salario ordinario del período siguiente, a más tardar.

CAPÍTULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 18. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales, en la legislación laboral colombiana.

Todo trabajador tiene 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 de diciembre y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Artículo 1 de la Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5 de la Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.

1. El trabajo en días domingos y/o festivos, se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.



3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20, literal c) de la Ley 50 de 1.990. (Artículo 26 de la Ley 789 del 2.002).

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio. (Artículo 26 de la Ley 789 de 2.002) Modificó el artículo 179 del C. S.T.

ARTÍCULO 19. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratara de trabajos habituales o permanentes en domingo, LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

ARTÍCULO 20. LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS remunerará el descanso dominical o festivo, con el salario ordinario asignado al trabajador y equivalente a un día, a los empleados que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no faltan al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por disposición de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la Ley señale también como de descanso obligatorio remunerado. Se entiende por justa causa la incapacidad por accidente de trabajo o enfermedad común, la calamidad doméstica comprobada, la fuerza mayor y el caso fortuito.

ARTÍCULO 21. El descanso en los días domingos, días de fiesta y los demás expresados en éste reglamento, tienen una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1.990 y demás contempladas en la ley.

Dicho descanso podrá ser o puede darse en alguna de las siguientes formas:

- En otro día laborable de la semana siguiente;
- Desde el mediodía (12:00 m) o las trece horas (13:00) del domingo, hasta el mediodía (12:00 m) o las trece horas (13:00) del lunes.

ARTÍCULO 22. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1.983, LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere laborado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.



No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical, el trabajador que deba recibir por ese mismo día, un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el párrafo anterior.

El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero antes indicada.

PARÁGRAFO 1. No habrá lugar al recargo del 75% (setenta y cinco) previsto en el presente artículo, en los turnos sucesivos de trabajo de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana, que la Empresa organice de conformidad con lo previsto por el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1.990.

ARTÍCULO 23. La remuneración correspondiente al descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso, establecido en la Ley y distinto del domingo, se liquidará como el descanso dominical.

ARTÍCULO 24. Para efectos de la remuneración del descanso dominical o festivo y cuando no se trate de salario básico o fijo, como en los casos de remuneración por tarea, destajo o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración correspondiente, será el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados, salvo los salarios básicos fijos, que para estos mismos efectos se establezcan en pactos convenciones colectivas o laudos arbitrales, según lo previsto por el inciso del artículo 174 del C.S.T. Cuando el salario se estipule por períodos decadales, catorcenales, quincenales o mensuales, se entienden comprendidos en el pago los descansos legales del período correspondiente.

ARTÍCULO 25. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labore hasta dos (2) domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual, cuando el trabajador labore tres (3) o más domingos, durante el mes calendario tal como se establece legalmente.

ARTÍCULO 26. Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el día domingo u otros días de descanso obligatorio, deben gozar necesariamente de descansos compensatorios remunerados, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en la Ley.

PARÁGRAFO 1. La Empresa podrá organizar en algunos oficios que el día de descanso obligatorio sea el sábado y será reconocido en todos sus aspectos, como descanso obligatorio semanal.

PARÁGRAFO 2. Para efecto de las jornadas de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana previstas en la Ley, el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.



CAPITULO VII

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 27. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. Los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones proporcionales, cualquiera sea el tiempo laborado y la modalidad de contrato laboral, según lo estipule la Ley. (Artículo 186, numeral 1 del C.S.T.).

PARAGRAFO. La época de las vacaciones será señalada por LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 28. VACACIONES COLECTIVAS. LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS fijará cada año las fechas del periodo de vacaciones colectivas de fin de año, las cuales se concederán oficiosamente a todos los trabajadores, salvo en aquellas áreas que requieran permanecer en funcionamiento. La Fundación dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones colectivas (artículo 187 del C.S.T.)

Los trabajadores que tuvieren causados días de vacaciones en un número menor a los del periodo colectivo, podrán disfrutar del periodo completo de vacaciones colectivas, y los días no causados serán considerados como días anticipados de vacaciones.

Los días anticipados de vacaciones serán descontados del periodo vacacional al cual tendría derecho el trabajador, de acuerdo con su antigüedad en la Institución.

Los trabajadores que no disfruten del periodo de vacaciones colectivas, podrán solicitarlas en fechas diferentes, siempre y cuando no se perjudique el servicio del área a la cual pertenece. La solicitud deberá radicarse ante la División de Gestión Humana con visto bueno del jefe inmediato, con una anticipación no menor a treinta (30) días a la fecha prevista de inicio del descanso, con el fin de ser canceladas con el pago de la nómina antes de iniciar su disfrute.

ARTÍCULO 29. LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS podrá acordar por escrito con el trabajador, que se pague o compense en dinero hasta la mitad de las vacaciones, previa solicitud del trabajador. (Art. 189 del C.S.T. modificado)



por el art. 20 de la ley 1429 de 2010). Cuando el contrato de trabajo termina sin que el trabajador hubiese disfrutado de sus vacaciones, la compensación de éstas en dinero, procederá proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189 del C.S.T.).

ARTÍCULO 30. Reintegro después de vacaciones. El trabajador tiene la obligación de reincorporarse a sus labores inmediatamente después de terminar su período de vacaciones, de acuerdo con la fecha señalada en el documento de notificación o liquidación de vacaciones.

ARTÍCULO 31. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188 del C.S.T.).

ARTÍCULO 32. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones, hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o de manejo (artículo 190 del C.S.T.).

ARTÍCULO 33. Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté 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 concedan.

ARTÍCULO 34. LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, la fecha en que disfruta sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5).

PARÁGRAFO 1. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea (artículo 3 parágrafo, Ley 50 de 1990).

CAPÍTULO VIII

PERMISOS, LICENCIAS E INASISTENCIA

ARTÍCULO 35. PERMISO. Dentro de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS se considera permiso a aquella autorización que se concede a un trabajador para dejar de asistir al trabajo de forma justificada, por una o varias horas y



en todo caso por un lapso menor de un (1) día calendario de trabajo, para atender asuntos de carácter personal, para concurrir al servicio médico correspondiente; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, para el ejercicio del sufragio y/o para asistir al entierro de sus compañeros. Estos permisos deberán solicitarse, presentando el soporte correspondiente que los justifique ante el jefe inmediato, mínimo con tres días de anterioridad al día de permiso. En caso de no presentarse soporte que justifique la ausencia, este no será concedido. Si el jefe lo autoriza, el formato de permiso deberá ser radicado en la Oficina de Gestión Humana mínimo con dos días de anterioridad al día de permiso.

PARÁGRAFO. El permiso para asistir a una cita médica o examen ordenado por la respectiva EPS, se concederá por el tiempo necesario para el desplazamiento y hasta una hora más para atender la correspondiente cita o examen. La duración mayor a este lapso se entenderá como un permiso no autorizado y dará lugar a la no causación del pago de las horas de ausencia, sin perjuicio del efecto legal en la remuneración del descanso semanal. Las citas médicas y/o odontológicas programables deben ser solicitadas preferiblemente para ser llevadas a cabo por el trabajador, en horas no laborables.

ARTÍCULO 36. LICENCIA. Dentro de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS se considera licencia a aquella autorización que se concede a un trabajador para dejar de asistir al trabajo de forma justificada, por un lapso mayor de un (1) día calendario, quedando condicionada su autorización a la necesidad del servicio, no siendo obligatorio concederla, salvo disposición legal expresa que la autorice. De acuerdo con los beneficios que contengan, las licencias podrán ser remuneradas y no remuneradas.

1. Licencias remuneradas.

Son aquellas durante las cuales continúa la obligación de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS de remunerar al trabajador y de realizar los aportes de seguridad social durante el tiempo que dure la licencia.

2. Licencias no remuneradas

Son aquellas durante las cuales cesa la obligación de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS de remunerar al trabajador, sin embargo, continúa la obligación, de realizar los aportes de seguridad social durante el tiempo que dure la licencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo.

Así mismo, de acuerdo con la fuente que la contemple, las licencias serán de tipo legal o voluntarias.

ARTÍCULO 37. Licencias legales. Son aquellas creadas por disposición legal, como son:



1. Licencia de maternidad y de paternidad. Es una licencia remunerada. Se registrarán conforme a las leyes que regulan la duración y condiciones para otorgamiento al trabajador. Deberán legalizarse con el soporte correspondiente ante la Oficina de Gestión Humana máximo cinco (5) días después de la fecha de inicio de la licencia. Únicamente será válido como soporte la incapacidad expedida por la respectiva entidad promotora de salud.
2. Licencia por luto. Es una licencia remunerada. Se registrará conforme a las leyes que regulan la duración y condiciones para otorgamiento al trabajador. Deberá legalizarse con el soporte correspondiente ante la Oficina de Gestión Humana dentro de los treinta (30) días siguientes a la ocurrencia del deceso.
3. Licencia para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación como jurado electoral. Es una licencia remunerada. Se registrará conforme a las leyes que regulan la duración y condiciones para otorgamiento al trabajador. Deberá legalizarse con el soporte correspondiente ante la Oficina de Gestión Humana. El día de disfrute de descanso remunerado deberá acordarse entre el trabajador y su jefe inmediato, y en todo caso deberá disfrutarse dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la fecha de los comicios electorales.
4. Licencia para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación distintos de jurado electoral, clavero o escrutador. Es una licencia no remunerada. Deberá solicitarse ante el jefe inmediato presentando el soporte correspondiente que la justifique. La carta de autorización deberá ser radicada en la Oficina de Gestión Humana mínimo con una semana de anterioridad. El tiempo empleado en esta licencia será descontado al trabajador.
5. Licencia por calamidad doméstica debidamente comprobada. Es una licencia remunerada. Se autoriza cuando se presentan eventos de fuerza mayor o caso fortuito, debidamente demostrados y que impiden al trabajador cumplir con su jornada ordinaria de trabajo. Su duración será por el tiempo que el trabajador requiera para dar solución adecuada al evento, pero en todo caso su duración máxima será de tres (3) días laborales hábiles. Deberá solicitarse y/o legalizarse ante el jefe inmediato presentando el soporte correspondiente que la justifique. La carta de solicitud de autorización, con visto bueno del jefe inmediato, deberá ser radicada en la Oficina de Gestión Humana máximo tres (3) días después de la fecha de terminación de la licencia. Los eventos que motivan el otorgamiento de la licencia por calamidad serán los siguientes:
 - A. Enfermedad, hospitalización o cirugía de los hijos menores de 18 años, de su cónyuge o de alguno de sus padres.
 - B. Desastres naturales, inundaciones o incendio, que afecten la integridad del trabajador o de su vivienda.



- C. Acciones terroristas o delincuenciales que afecten la integridad del trabajador.
- D. Hurto en la residencia del trabajador.

Cuando el trabajador requiera de un tiempo mayor a tres (3) días para solucionar la calamidad doméstica, solicitará ante el jefe inmediato los días que requiere, quien decidirá si existe causa para otorgarlos. En este caso, los días adicionales se otorgarán como una licencia no remunerada.

Cuando el trabajador no solicite y/o legalice la licencia ante su jefe inmediato, o no soporte suficientemente su solicitud, esta será negada, y se entenderá como una ausencia injustificada del trabajador durante el día o turno correspondiente, que dará lugar a los efectos establecidos en el artículo 40 del presente reglamento.

ARTÍCULO 38. Licencias voluntarias. Son aquellas que pueden ser autorizadas por LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS bajo su propia discreción y voluntad, de manera justificada, siempre y cuando no se afecte el desarrollo normal de las actividades o procesos institucionales. Serán licencias voluntarias las siguientes:

1. Licencia por Matrimonio. Es una licencia remunerada. Su duración será de tres (3) días hábiles. Deberá solicitarse ante el jefe inmediato. La carta de solicitud de autorización, con visto bueno del jefe inmediato, deberá ser radicada en la Oficina de Gestión Humana mínimo con una semana de anterioridad a la fecha del matrimonio, para su autorización. Una vez el trabajador se reincorpore a sus labores, dentro de los cinco días siguientes deberá legalizar su licencia, presentando el soporte correspondiente que la justifique ante la Oficina de Gestión Humana.
2. Licencia por grado. Es una licencia remunerada. Su duración será de un (1) día hábil, que corresponderá al día en que el trabajador asista a ceremonia de grado para la obtención de un grado académico propio (educación para el trabajo y el desarrollo humano, y educación formal). Deberá solicitarse ante el jefe inmediato. La carta de solicitud de autorización, con visto bueno del jefe inmediato, deberá ser radicada en la Oficina de Gestión Humana mínimo con una semana de anterioridad a la fecha del grado, para su autorización. Una vez el trabajador se reincorpore a sus labores, dentro de los cinco días siguientes deberá legalizar su licencia, presentando fotocopia del diploma y el acta de grado ante la Oficina de Gestión Humana.
3. Licencia académica. Se otorga al trabajador que desea adelantar programas de



capacitación en educación informal o formal, o para la asistencia a eventos académicos. Su otorgamiento y condiciones se regirán por lo dispuesto en el Reglamento de Apoyo Financiero a la Formación Académica de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS, y cualquier norma que lo modifique o sustituya.

Cuando el desarrollo de la formación académica del trabajador implique el desarrollo de actividades durante el horario laboral, y el Reglamento de Apoyo Financiero a la Formación Académica no indique expresamente la concesión de un permiso remunerado o no remunerado, el trabajador deberá solicitar ante el jefe inmediato la autorización respectiva para ausentarse durante las horas que las actividades académicas requieran, estableciendo las horas o días durante los cuales compensará sus ausencias en el puesto de trabajo. La carta de solicitud de autorización, con visto bueno del jefe inmediato, deberá ser radicada en la Oficina de Gestión Humana mínimo con una semana de anterioridad al inicio de las actividades académicas.

4. Licencia no remunerada por motivos personales. El trabajador podrá solicitar ante LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS la autorización de una licencia no remunerada por causas diferentes a las enunciadas en los anteriores tipos de licencia, con el fin de ausentarse de su puesto de trabajo por un término mayor a un (1) día laboral, para atender asuntos personales. En todo caso, su duración no podrá ser mayor a la vigencia del contrato de trabajo. El trabajador deberá radicar su solicitud por escrito en la División de Gestión Humana, exponiendo los motivos que justificarían su ausencia temporal. De acuerdo con el tiempo de duración de la licencia, se clasifica en:
 - a. Licencia No Remunerada Tipo A.
Corresponde a aquella que se solicita por un término de duración entre uno (1) y hasta diez (10) días calendario. Deberá ser autorizada por el Director de Gestión Humana.
 - b. Licencia No Remunerada Tipo B.
Corresponde a aquella que se solicita por un término de duración entre diez (10) y hasta treinta (30) días calendario. Deberá ser autorizada por el Rector.
 - c. Licencia No Remunerada Tipo C.
Corresponde a aquella que se solicita por un término de duración mayor a treinta (30) días calendario. Deberá ser autorizada por el Consejo Superior.

Las licencias no remuneradas por motivos personales serán estudiadas y otorgadas de acuerdo con su clasificación, teniendo en cuenta que su



autorización es una decisión autónoma y discrecional de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS

En todos los casos, deberá solicitarse en primer lugar ante el jefe inmediato presentando el soporte correspondiente que la justifique. La carta de solicitud con visto bueno del jefe inmediato deberá ser presentada a la Oficina de Gestión Humana para que gestione la autorización requerida ante la autoridad competente, de acuerdo con el tipo de licencia solicitada (Tipo A, B o C).

Antes de hacer uso de la licencia otorgada, el trabajador deberá hacer entrega del cargo, a su Jefe inmediato o a la persona que éste designe para ello.

PARÁGRAFO 1. La sola presentación de la solicitud de autorización de una licencia voluntaria, no da derecho al goce de la misma; en caso de no ser autorizada y no asistir el trabajador a laborar sin causa que lo justifique, se considerará la inasistencia como justa causa para dar por terminado y en forma unilateral el contrato de trabajo por parte de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS.

ARTÍCULO 39. Inasistencia por incapacidad. En caso de inasistencia por incapacidad, el trabajador o el familiar más cercano deberán informar en el día de su inasistencia a la División de Gestión Humana, la causal o motivo de su inasistencia, a través de comunicación escrita o correo electrónico a la cuenta gestión.humana@fucsalud.edu.co.

La División de Gestión Humana solo recibirá las incapacidades expedidas por la entidad prestadora de salud (EPS) del trabajador, por el médico autorizado por la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud - FUCS o por médico de las empresas de servicios de atención prehospitalaria con las cuales la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud - FUCS tuviere convenio.

La División de Gestión Humana rechazará de plano todas aquellas incapacidades que sean expedidas por médico particular.

La respectiva incapacidad deberá presentarse ante la División de Gestión Humana, en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de su expedición.

Toda inasistencia por enfermedad que no se justifique mediante la entrega de la incapacidad respectiva en los términos anteriores o cuando esta sea radicada por fuera del término antes establecido, se entenderá como una inasistencia injustificada y dará lugar a la no causación del pago de las horas o días de ausencia.

En este caso, la División de Gestión Humana determinará la necesidad de iniciar o no un proceso disciplinario.

ARTÍCULO 40. Inasistencia injustificada. Las inasistencias injustificadas del trabajador, ya sean en horas o días, serán consideradas como falta disciplinaria y darán lugar al inicio de un proceso disciplinario y a la imposición de las sanciones que



determine LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS. Adicionalmente, darán lugar a la no causación del pago de las horas o días de ausencia, sin perjuicio del efecto legal, en la remuneración del descanso semanal.

CAPÍTULO IX SALARIO

ARTÍCULO 41. Libertad de estipulación. LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS y el trabajador podrán convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y/o por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

ARTÍCULO 42. Salario integral. Conforme al artículo 132 del C.S.T, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes, valdrá la estipulación escrita de un salario integral que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de las prestaciones sociales, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, el auxilio de cesantía y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes, más el factor prestacional correspondiente a LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%). (Artículo 49. Ley 789 de 2002). Con base en lo anterior el IBC para los aportes del trabajador con salario integral, no podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos.

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato individual de trabajo (artículo 18 de la Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 43. Salario en especie. En principio LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS no pacta salario en especie con sus trabajadores.



PARÁGRAFO. De acuerdo con la Ley, LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS podrá convenir con los trabajadores que los beneficios extralegales, primas, auxilios, servicios, seguros, suministros, transporte, alimentación, vivienda, entre otros, bien sean habituales u ocasionales, no constituyan salario ni factor de salario, para ningún efecto.

ARTÍCULO 44. Denominación del salario. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133 del C.S.T.).

ARTÍCULO 45. Pago del salario. El valor del salario se pagará y/o consignará al trabajador directamente, cumpliendo el procedimiento que LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS determine para el efecto. En principio los pagos se efectuarán por **mensualidades vencidas**. El pago se hará mediante consignación en la cuenta que tenga el trabajador a su nombre en una entidad financiera, registrada ante LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS. Para todos los efectos el valor de los salarios, prestaciones sociales y vacaciones se calcularán sobre meses de 30 días y años de 360 días.

ARTÍCULO 46. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes. 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 (Artículo 134 C.S.T.).

ARTÍCULO 47. Descuentos de Salario. La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS podrá deducir, retener o compensar sumas del salario del trabajador, siempre y cuando la ley lo permita, o sean el resultado de sanciones disciplinarias impuestas al trabajador en virtud del presente reglamento interno de trabajo, o cuando exista autorización suscrita por el trabajador.

CAPÍTULO X DISPOSICIONES SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 48. Es obligación de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS velar por la salud, seguridad e higiene en el trabajo de los trabajadores a su cargo, así como garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar las actividades permanentes del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 49. Los servicios médicos que requieran los trabajadores, se prestarán por las entidades de prestación de servicios escogidas por el trabajador a través de la empresa promotora de salud que hubiese escogido para su afiliación, de acuerdo con lo establecido por la Ley. Todo trabajador que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su



jefe inmediato y solicitar la prestación del servicio de salud a la EPS correspondiente o ante la IPS que este le designe. El trabajador deberá acatar las instrucciones, exámenes, tratamientos e incapacidades que ordene el médico tratante de su EPS. Bajo ningún supuesto se permitirá que trabajadores incapacitados puedan laborar mientras esté vigente la incapacidad.

ARTÍCULO 50. Los trabajadores deberán someterse a todas las normas, instrucciones, reglamentos y medidas de higiene, salud en el trabajo y seguridad industrial que prescriban las autoridades nacionales, y en particular a las que ordene LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS para prevención de las enfermedades laborales, accidentes de trabajo y de los riesgos en el sitio de trabajo para cada uno de los trabajadores o de forma colectiva para la protección del personal en la institución. Todos los trabajadores tienen la obligación de efectuar sus labores observando las condiciones de seguridad, cumpliendo a cabalidad las normas que se han impartido al respecto y usando en forma correcta y adecuada los elementos y equipos de protección y seguridad, en cada actividad.

PARÁGRAFO. El incumplimiento por parte del trabajador de las normas, reglamentos e instrucciones relacionadas con la prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS, que le hayan sido comunicados por escrito, la facultan para sancionar disciplinariamente al trabajador o para efectuar la terminación inmediata de la relación laboral, por justa causa, según la gravedad del caso.

ARTÍCULO 51. LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS suministrará al personal todos los elementos de seguridad necesarios para su correcta protección, siendo de uso obligatorio por parte del trabajador. El trabajador que, sin justa causa, se negare a usar o utilizar en su jornada de trabajo los elementos de protección que le han sido suministrados, no podrá laborar. En el evento que el trabajador llegare a laborar sin utilizar los elementos de protección personal obligatorios, lo hará bajo su propia responsabilidad y si se ocasionare un daño en su salud o a terceros, por su negligencia, su impericia, imprudencia o violación del reglamento, este comportamiento asumido por el trabajador, exonerará instantáneamente a LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS de cualquier responsabilidad, perdiendo el trabajador los derechos a exigir los perjuicios que le sobrevengan a él o a terceros a causa de su actitud irresponsable.

ARTÍCULO 52. El no uso de los implementos de seguridad será sancionado por medio de las normas de este reglamento de trabajo. Los trabajadores deberán procurar tener hábitos de vida saludable y de autocuidado, dentro y fuera de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS.

ARTÍCULO 53. El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter laboral, y que, aunque no lo inhabilite para el trabajo, pueda constituir peligro



para la salud del personal por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico de la EPS certifique si puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente, dando aplicación a lo establecido en la Ley.

ARTÍCULO 54. El trabajador deberá acatar las instrucciones o exámenes preventivos que ordene la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS en determinados casos, en el marco de las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST).

ARTÍCULO 55. Accidente de trabajo: Se entiende por accidente de trabajo todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte (Artículo 3 de la Ley 1562 de 2.012).

En caso de accidente de trabajo, independiente de su gravedad, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe inmediato y al área interna de seguridad y salud en el trabajo de la FUCS vía telefónica, a más tardar dentro de las 24 horas siguientes a su ocurrencia, a través de la página web institucional de la FUCS o personalmente, para que dicha área realice el reporte oportuno ante la Administradora de Riesgos Laborales - ARL y efectúe seguimiento al caso, observando que se garantice la atención médica que se requiera y las prestaciones asistenciales y económicas derivadas del accidente. El médico de la respectiva entidad del sistema de salud que atienda el evento, indicará el tratamiento y seguimiento respectivo, así como la incapacidad si se requiere. LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS no responderá por la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente, cuando el trabajador no hubiere dado el aviso correspondiente o en caso de haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 56. LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS prestará primeros auxilios básicos, en caso de accidente o incidente de cualquier tipo y en cualquier momento dentro de sus instalaciones. En caso que el trabajador accidentado esté incapacitado para dar el aviso a que se refiere el artículo anterior, sus compañeros de trabajo, el brigadista del área o cualquier otro trabajador que tenga conocimiento del accidente, estará en la ineludible obligación de comunicarlo a la mayor brevedad posible, al jefe inmediato del trabajador accidentado y al área interna de seguridad y salud en el trabajo de la FUCS.

ARTÍCULO 57. Una vez conocido el hecho del accidente de trabajo, LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS, a través del área interna de seguridad y salud en el trabajo, procederá a elaborar el reporte de accidente de trabajo, en los modelos suministrados por la ARL respectiva, con indicación de la fecha y circunstancias del accidente, el nombre de los testigos si los hubiere y probables causas de la lesión. Así mismo, procederá a realizar la investigación del accidente de trabajo, de conformidad como lo establece la Ley.



ARTÍCULO 58. A los trabajadores les está prohibido operar, usar máquinas, herramientas y equipos, que no les han sido asignados, o siendo autorizados, utilizarlos para fines totalmente diferentes al encomendado o hacer trabajos distintos a los que les han señalado, a menos que hayan sido debidamente instruidos y autorizados para realizar tal actividad y función, en forma escrita. Igualmente, les está prohibido permitir voluntariamente a otra persona, el manejo de las máquinas o elementos de trabajo que le han sido confiados, sin autorización de su jefe inmediato. Quien incumpla estas disposiciones, será objeto de las medidas disciplinarias respectivas.

ARTÍCULO 59. El trabajador deberá participar en todas las actividades programadas para los trabajadores en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST). Igualmente, es obligación de los trabajadores participar con seriedad y responsabilidad en los simulacros de emergencia o prácticas de evacuación que organice LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS con el objeto de recibir el entrenamiento necesario para hacer frente a eventuales desastres naturales y/o emergencias que pudieran producirse.

ARTÍCULO 60. Las reglas mínimas de seguridad, que deben obligatoriamente cumplir los trabajadores, son las siguientes:

1. Verificar al ingresar a su área de trabajo y antes de iniciar sus labores, los elementos de protección personal, los equipos, máquinas, herramientas u otros.
2. Informar a su jefe inmediato, cualquier hecho o circunstancia de trabajo, que considere peligrosa o riesgosa.
3. No distraer la atención de otros trabajadores, en forma tal que los exponga a accidentes de trabajo.
4. No dejar desperdicios, residuos, materiales u otros objetos que puedan originar incidentes o accidentes.
5. Respetar y observar los avisos de seguridad, que señalen lugares peligrosos y no alterarlos o cambiarlos de ubicación, sin la autorización expresa de su jefe inmediato o del líder de seguridad y salud en el trabajo.
6. Dar aviso oportuno, en el evento en que se produzca o se propague fuego, u otra circunstancia peligrosa, y de ser el caso, solicitar auxilio inmediato dando las señales de alarma y prestar la colaboración para neutralizar cualquier siniestro, de acuerdo con lo que se contemple dentro de los planes de emergencia de cada sede de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS.
7. Dar fiel cumplimiento a la Ley que prohíbe fumar en lugares públicos y en los lugares prohibidos por LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS en razón del peligro que pueda representar dicha actividad.
8. Reportar todos los accidentes e incidentes laborales, de acuerdo como lo tenga establecido LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS
9. Acatar y cumplir cabalmente con todas y cada una de las normas de seguridad e higiene industrial, que imparta LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS y las entidades que hacen parte del sistema integral de la



seguridad social.

ARTÍCULO 61. LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS dispondrá lo necesario para que se mantengan libres y accesibles, las áreas en las cuales se encuentran ubicados los extintores contra incendio.

ARTÍCULO 62. Los trabajadores de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS y los terceros que pretendan ingresar o retirarse de las instalaciones de la institución, tienen la obligación de someterse a los diversos sistemas de control de seguridad, registro y vigilancia que se implementen, con fines de seguridad y protección tanto del personal como de los bienes e instalaciones institucionales, por lo cual facilitarán la revisión de sus pertenencias, bolsos, maletines, vehículos u otros elementos que les sean requeridos y acatarán las instrucciones de seguridad que les sean impartidas para su permanencia en las instalaciones.

ARTÍCULO 63. LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS llevará un registro de todo accidente de trabajo ocurrido, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos si los hubiere, y un resumen de lo sucedido.

LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS y la entidad administradora de riesgos laborales a la que se encuentre vinculada la Empresa, deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual requerirán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral, que ocurra o se presente en la FUCS, deberá ser informado por el área de seguridad y salud en el trabajo de la FUCS, a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 64. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2.002, Ley 1562 de 2012 del Sistema General de Riesgos Laborales, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017 y demás normas concordantes y reglamentarias que se generen a futuro.



CAPÍTULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD

ARTÍCULO 65. LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS se ajustará a las disposiciones legales vigentes, en cuanto restrinjan o prohíban la ejecución de trabajos, para mujeres, menores de edad o cualquier otro tipo de población.

PARÁGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio del Trabajo, 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, 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. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años, todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las disposiciones legales.

Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

TÍTULO II

RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL TRABAJADOR

CAPÍTULO XII

ORDEN JERÁRQUICO



ARTÍCULO 66. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS es el siguiente:

Área Administrativa

1. Consejo Superior
2. Rector
3. Vicerrectores
4. Gerente general
5. Director de Gestión Humana

Área académica

1. Consejo Superior
2. Consejo Académico
3. Rector
4. Vicerrector académico y Vicerrector de Proyectos Especiales
5. Consejo de Facultad
6. Decanos
7. Secretarios Académicos.

PARÁGRAFO 1. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias en general a los trabajadores de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD, en primera instancia el Director de Gestión Humana y en segunda instancia el Gerente General. Cuando el trámite disciplinario esté relacionado con el Gerente General, el Director de Gestión Humana y los Vicerrectores, la segunda instancia correrá a cargo del Rector.

PARÁGRAFO 2. Respecto del cumplimiento de sus deberes y obligaciones docentes, los profesores se regirán por el régimen disciplinario previsto en el Estatuto Docente de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS.

CAPÍTULO XIII

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 67. Los trabajadores tienen como obligaciones las siguientes:

1. Cumplir lo dispuesto en el presente reglamento, en los contratos individuales de trabajo, en las disposiciones del sistema de gestión organizacional y en las normas, reglamentos, circulares, procesos y procedimientos internos, que se expidan por



- parte de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS para la ejecución de las labores para las cuales ha sido contratado
2. Brindar respeto en su honra e integridad personal a sus superiores, trabajadores subordinados, compañeros de trabajo, estudiantes, clientes, visitantes, contratistas, usuarios y proveedores de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS.
 3. Procurar completa armonía y coordinación entre las relaciones personales y la ejecución de sus labores.
 4. Obrar y ejecutar su contrato individual de trabajo, los trabajos, actividades y las obligaciones laborales asignadas, con fundamento en los principios de buena fé, honradez, lealtad, honestidad, y de la mejor manera posible.
 5. Obrar con espíritu de leal colaboración en el orden, moral y disciplina general de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS.
 6. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo comunicadas de forma verbal o escrita, o por medio de reglamentos, normas internas, circulares, carteleras, procedimientos o manuales, y proceder con disciplina y orden en general, en aras del beneficio general de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS.
 7. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su jefe inmediato o el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el correcto manejo de los equipos de trabajo y/o actividades a su cargo.
 8. Permanecer durante toda la jornada de trabajo, en el sitio o lugares en donde se le ha indicado que deba desempeñar sus labores, siendo prohibido trasladarse a lugares diferentes, salvo autorización del jefe inmediato.
 9. Desempeñar su labor de acuerdo con las funciones asignadas al cargo, las encomendadas por el jefe inmediato que sean de la naturaleza del cargo, así como las demás que sean conexas o complementarias de la labor principal.
 10. Acatar los cambios de turno y de horarios de trabajo, que le indique LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS por intermedio de su jefe inmediato, o de la División de Gestión Humana.
 11. Administrar los recursos y bienes de propiedad, posesión o tenencia de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS, de una forma seria, honesta, segura, rentable y eficiente, con el fin de evitar e impedir el desperdicio, daño o pérdida de bienes, recursos, materiales y/o útiles de trabajo.
 12. Usar, salvaguardar y proteger adecuadamente los valores, recursos y equipos, y toda clase de bienes que le sean confiados, por lo cual se obliga a responder ante la FUCS por los daños que le llegare a causar, bien sea en forma dolosa o culposa, por acción u omisión, en sus bienes o sobre aquellos que por algún motivo o razón estén, en custodia de ésta.
 13. Cumplir el procedimiento establecido en LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS para la solicitud de permisos y licencias, así como para la acreditación y comprobación de enfermedades, accidentes comunes o de trabajo y eventos de calamidad doméstica.



14. Evitar que terceras personas, sin autorización, utilicen los enseres, materiales, equipos, materias primas, sistemas de información, vehículos y/o utensilios de oficina que estén a su servicio, sean propiedad de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS o de terceros vinculados a aquella.
15. Entregar su puesto de trabajo en el evento de generarse su reubicación de puesto, ascenso, traslado o desvinculación.
16. Utilizar personalmente el carnét que lo identifica, como trabajador de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS y cumplir las instrucciones que la misma expida, para el uso de dicho documento, en actividades como el ingreso y salida de las instalaciones, acceso a áreas restringidas u otras actividades.
17. Cumplir las normas y procedimientos que sean adoptados en LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS para la prevención del lavado de activos, el tráfico de drogas o el contrabando.
18. Observar las normas, que sobre conflicto de interés establezca LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS y comunicar por escrito a la Gerencia, cualquier situación que pueda ser constitutiva de un conflicto de intereses.
19. Asistir y/o concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupo a las cuales sea convocado.
20. 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 FUCS o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
21. Cumplir con las obligaciones especiales establecidas para los trabajadores en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo.
22. Registrar su domicilio, dirección y comunicar oportunamente cualquier cambio que ocurra al respecto, al área de Recursos Humanos de la FUCS
23. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, las informaciones y datos que posea en relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo, se le soliciten.
24. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados y de conformidad con la naturaleza de las funciones.
25. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, siempre que se respete por parte de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras y trabajos suplementarios o en días festivos.
26. Registrar por sí mismo y en el sistema de control que se establezca, tanto a las horas de entrada como de salida de las instalaciones de la FUCS.
27. Reportar e informar inmediatamente al jefe inmediato cualquier daño, falla o accidente que le ocurra a las máquinas, elementos, procesos, instalaciones o materiales de la FUCS, así como a cualquier estudiante o integrante de la comunidad académica, cuando sean de su conocimiento.



28. Comunicar por escrito y en el mismo día en que ocurra, a su jefe inmediato y al área de seguridad y salud en el trabajo, cualquier accidente sufrido durante el trabajo.
29. Autorizar expresamente para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario y prestaciones sociales, de las sumas pagadas de demás ya sea por error o por cualquier otra razón, lo mismo que los préstamos que por cualquier motivo se le haya hecho.
30. Guardar completa reserva sobre las operaciones, negocios, datos personales, información comercial, financiera, estudiantil y demás de la FUCS que conozca por razón de sus funciones o de sus relaciones con ella, lo que no obsta para denunciar delitos o actos ilegales.
31. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento y prevención indicados por la FUCS dentro o fuera de sus instalaciones.
32. Pagar oportunamente, los préstamos que la FUCS le haya concedido.
33. Observar cuidadosamente las disposiciones de las autoridades de tránsito, cuando la FUCS le confiere el manejo de vehículos.
34. Aceptar su traslado a otro cargo, otra área u otra sede dentro de la FUCS, siempre que no sufra desmejoramiento en su salario o en el cargo para el cual fue contratado.
35. Usar y utilizar en forma adecuada los elementos, uniformes, dotaciones e implementos, que le suministre la FUCS.
36. Conforme al orden jerárquico establecido por la FUCS, observar y seguir estrictamente el conducto regular en la presentación de observaciones, sugerencias, reclamos y solicitudes que considere pertinentes, y en todo, caso de manera fundada y comedida.
37. Someterse a las pruebas para detectar consumo de drogas ilícitas y/o alcohol, bajo el método que la FUCS haya convenido, en los casos que se considere necesarios, a fin de preservar la seguridad integral de sus trabajadores, procesos y actividades que se desarrollan dentro de la FUCS.
38. Abstenerse de realizar, fomentar o promover, actividades que constituyan competencia desleal para con LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS e informar a la Gerencia General o Administrativa, de aquellas actividades que realice un trabajador y que constituyan competencia desleal.
39. Abstenerse de ejecutar conductas encaminadas a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, o causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, inducir a la renuncia, maltrato laboral, persecución, discriminación, entorpecimiento y/o desprotección laboral, para con sus subalternos y/o compañeros de trabajo.
40. Realizar pausas activas en todos aquellos puestos de trabajo, donde se identifica el riesgo osteomuscular/psicolaboral, o cualquier otro riesgo para la salud de los trabajadores de la FUCS, según las indicaciones efectuadas por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo o por el médico tratante.



41. Corregir oportunamente y en forma total, los hallazgos identificados y las recomendaciones impartidas en las auditorías realizadas.
42. Observar todas y cada una de las recomendaciones impartidas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad al cargo desempeñado.

ARTÍCULO 68. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Todos los comportamientos establecidos como prohibiciones a los trabajadores en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Ejecutar cualquier tipo de acto que atente contra la visión, misión, políticas, principios y valores corporativos de la FUCS
3. Utilizar para beneficio propio o ajeno, o permitir que terceras personas utilicen sin autorización, la información confidencial, información contable, administrativa, estudiantil, comercial y financiera, datos personales, bases de datos y sistemas de información, que sean propiedad de la FUCS o de terceros vinculados a aquella.
4. Relacionarse en asuntos de trabajo o asesorar personas o entidades involucradas con actividades ilegales o delictuosas.
5. Sustraer, apropiarse o retener indebidamente y/o injustificadamente bienes de propiedad de la FUCS, de los compañeros de trabajo, proveedores, clientes, estudiantes y demás participantes de la comunidad universitaria.
6. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, enguayabado o bajo la influencia de sustancias psicoactivas, o en condiciones no propicias para realizar su labor.
7. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la FUCS
8. Ausentarse de las instalaciones de la FUCS o del sitio de trabajo o abandonar el trabajo, antes de la hora establecida, sin autorización previa del jefe inmediato o autoridad que tenga facultad para conceder dicha autorización o permiso.
9. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender las labores, o negarse a realizarlas, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no, en ellas.
10. El deficiente rendimiento en relación con las labores de su cargo, cuando no se corrija en un plazo razonable.
11. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique equipos, materiales, elementos, vehículos, edificios o sitios de trabajo.
12. Efectuar labores sin tener la formación requerida, especialmente aquellas que son consideradas críticas (ejm. El manejo de puentes grúas, sustancias químicas y montacargas) o de alto riesgo (trabajos en alturas, en caliente, energías peligrosas y espacios confinados) para las cuales se requiere competencias y certificaciones específicas.
13. Hacer encuestas o elaborar, distribuir o fijar impresos sin autorización de la FUCS o insertar publicaciones en las carteleras que conlleven agravios personales a sus



- directivos y trabajadores o información política y/o religiosa de cualquier género.
14. Distribuir o portar o fijar periódicos, hojas volantes, circulares, afiches o carteleras, papeles o carteles o pintar avisos de cualquier clase no ordenadas o autorizadas por la FUCS, dentro de las instalaciones de la misma.
 15. Hacer cambios en los horarios o turnos de trabajo, sin previa autorización del jefe inmediato.
 16. Producir o comercializar cualquier tipo de bienes o servicios con la imagen, logo, nombre y cualquier otro signo distintivo de la FUCS.
 17. Solicitar, insinuar, ofrecer, o aceptar ningún tipo de regalos o dádivas, por parte de proveedores, clientes o de terceras personas, para beneficio propio o de su familia, para realizar o no ejecutar, cualquier tipo de actividad en desarrollo del contrato de trabajo
 18. Instalar y/o usar un software que no haya sido autorizado por la FUCS.
 19. Usar los computadores o elementos técnicos suministrados por la FUCS para acceder, consultar o imprimir material que no corresponda a las labores institucionales, así como todo material pornográfico o lesivo para la dignidad humana, o para la realización de actos ilegales o inmorales, o para la ejecución de actos que vayan en contra de la FUCS.
 20. Recibir visitas de carácter personal de familiares u otras personas a las instalaciones de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD – FUCS durante las horas de trabajo o que impliquen ausentarse del puesto de trabajo.
 21. Retirar, sustraer, o destruir documentos institucionales de la FUCS sin autorización, o revelar su contenido sin autorización expresa para ello.
 22. Abstenerse de cumplir la orden del jefe inmediato, siempre que ella no lesione su dignidad.
 23. Faltar al respeto, burlarse, amenazar, provocar, agredir física o verbalmente o insultar en cualquier forma a superiores, colaboradores, compañeros de trabajo, subalternos, clientes, estudiantes, docentes o proveedores; injuriarlos, calumniarlos o difamarlos, calificarlos con apodos, palabras groseras, o actos semejantes, en forma verbal o escrita y/o redactar, imprimir, costear, publicar o distribuir escritos que las contengan.
 24. Usar sin autorización los teléfonos, celulares, radios, equipos o medio de comunicación o audífonos, libros, revistas, juegos, etc., durante la ejecución de la jornada de trabajo.
 25. Ocasionar daño por culpa o dolo, acción u omisión, al material, productos, máquinas o equipos de propiedad de LA FUNDACION UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD, que se encuentren bajo su cuidado o custodia en cualquier modalidad.
 26. Incurrir en descuidos o negligencias, que ocasionen gastos o perjuicios a la FUCS
 27. Solicitar a los demás compañeros de trabajo o a terceros que tengan relación directa con la FUCS, préstamos, contribuciones o dádivas en dinero o en especie, por la ejecución de sus funciones o por omisiones en su cargo.
 28. Cambiar o alterar métodos o procedimientos e instrucciones de trabajo o aplicar



- métodos no establecidos en el trabajo, sin autorización previa del jefe inmediato.
29. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno, de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones propiedad de la FUCS, ya sea que hubieren o no sido efectuadas por el trabajador, o que dicha invención fuere conocida en razón de su cargo durante la vigencia del contrato de trabajo o divulgada en todo o en parte, sin autorización escrita de FUCS.
 30. Demorarse más del tiempo normal y necesario en cualquier acto o diligencia que la FUCS le haya ordenado, o para lo cual le haya concedido permiso, dentro o fuera de las instalaciones de la FUCS, o del tiempo que tiene asignado para el descanso o alimentación.
 31. Suministrar informes, o hacer manifestaciones, afirmaciones o comentarios, falsos, inexactos, maliciosos o malintencionados sobre la FUCS, sus trabajadores, sus servicios o sus productos a cualquier sujeto de la comunidad universitaria o tercero.
 32. Presentar para la vinculación a la FUCS o en cualquier momento de su relación laboral, documentos falsos, o no ajustados a la realidad.
 33. Reportar y/o cobrar horas de trabajo extra no laboradas.
 34. Permitir o tolerar que trabajadores, contratistas o cualquier tercero, incumpla total o parcialmente, las normas establecidas con respecto a la entrada o salida de activos fijos de las instalaciones de la FUCS.
 35. Abstenerse de facilitar la colaboración requerida, así sea de manera total o parcial, en forma tal que perjudique el rendimiento de su propio trabajo o el de sus compañeros de trabajo.
 36. Instigar, promover o propiciar que otros trabajadores se agredan física y/o verbalmente durante las horas de trabajo o dentro de las instalaciones de la FUCS.
 37. Consumir alimentos o bebidas al interior de los laboratorios donde se restrinja su consumo.
 38. Mantener dentro de las instalaciones de la FUCS y en cualquier cantidad, licores, bebidas embriagantes o sustancias tóxicas, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes, armas o cualquier otra sustancia o producto semejante. Exender, comprar, vender o suministrar lo anteriormente enunciado, a otros compañeros, estudiantes, docentes, trabajadores, clientes, proveedores o terceros.
 39. Hacer indebida utilización de cualquiera de los beneficios que en dinero o especie la FUCS, le otorgue, conceda o reconozca al trabajador.
 40. Inducir a otros trabajadores a cometer cualquier clase de actos ilícitos, ilegales o inmorales, en contra de la FUCS, sus compañeros de trabajo o sus directivas.
 41. Dormir, descansar o jugar, en horarios o sitios no autorizados para ello, dentro del horario de trabajo.
 42. Utilizar indebidamente o abstenerse de utilizar los elementos de protección personal proporcionados por la FUCS.
 43. Utilizar indebidamente o abstenerse de utilizar el uniforme proporcionado como dotación por la FUCS en los días de la semana asignados.
 44. Vestir de manera inapropiada o utilizar prendas deportivas, no formales, de colores



- estridentes, ombligueras o en general prendas inadecuadas para la jornada de trabajo que no respondan a las indicaciones de vestimenta indicadas por la Oficina de Gestión Humana, en los días en que se permita la utilización de vestimenta personal sin uniforme.
45. Fumar en áreas de trabajo y/o en sitios prohibidos.
 46. Expedir certificados o constancias de trabajo, o expedir recomendaciones personales en papelería de la FUCS, salvo que dicha actividad corresponda al área de Gestión Humana.
 47. Alterar o anular los sistemas de seguridad y control, de las máquinas, equipos y/o procesos, que se utilicen en la FUCS
 48. Elaborar cualquier clase de trabajos dentro de las instalaciones de la FUCS, dentro del horario de trabajo o fuera del mismo, en beneficio propio o de terceros, diferentes a los propios de las labores que implican la ejecución del contrato de trabajo.
 49. Delegar o confiar en otro trabajador, sin la autorización previa del jefe inmediato, la ejecución del trabajo propio o el manejo de equipos o elementos que le hubieren sido confiados directamente por la FUCS
 50. Transportar en los vehículos de la FUCS sean o no de su propiedad, sin previa autorización del jefe inmediato, personas u objetos ajenos a ella; o conducir los vehículos de la FUCS sin licencia o con la misma vencida o sin la documentación requerida para su movilización.
 51. Incurrir en cualquier desatención o mal servicio al cliente interno y externo, que pueda ocasionar quejas por parte de estos.
 52. Demorar injustificadamente la presentación correcta de las cuentas y soportes de las sumas que haya recibido para realizar su labor.
 53. Presentar para la consecución de préstamos o liquidación parcial de cesantías, contratos de promesa, contratos de compraventa, presupuestos o cualquier otro documento falso o que no concuerde con la realidad.
 54. Utilizar su posición en la FUCS o el nombre de ésta, para obtener para sí o para su cónyuge, compañero o compañera permanente o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil, tratamientos especiales en materia de préstamos y/o suministro de bienes o servicios, por parte de personas o compañías, que comúnmente negocien con la FUCS o que pretendan negociar con ésta.
 55. Omitir el reporte de cualquier clase de incidentes y accidentes de trabajo, independiente de la gravedad que presenten.
 56. Hacer u ordenar a otro trabajador, diligencias personales, en horas hábiles de trabajo.
 57. Efectuar cualquier clase de registros en los sistemas internos, con un usuario y una contraseña que no se le hubieren asignado al trabajador.
 58. Revelar los secretos y datos reservados de la FUCS o cualquier violación de las normas de confidencialidad impuestas.
 59. Incurrir en cualquier acto indecente, inmoral o que atente contra las buenas



costumbres, tales como pero no limitados a:

- A. Descargar, reproducir, grabar, ver, producir, crear, compartir, vender, patrocinar, comprar, referenciar y/o distribuir por cualquier forma conocida o por conocer, imágenes, videos, audios, textos u otros materiales con contenido pornográfico o relacionado con actividades sexuales, en las instalaciones de la FUCS.
 - B. Tener relaciones sexuales en las instalaciones de la FUCS
 - C. Prestar servicios sexuales o ejercer la prostitución dentro de las instalaciones de la FUCS.
 - D. Obligar, coaccionar o inducir a terceros para prestar servicios sexuales dentro de las instalaciones de la FUCS.
 - E. Todo acto que atente contra la integridad moral, libertad sexual, derecho a la intimidad y al buen nombre de sus compañeros, superiores, estudiantes, contratantes, vinculados y demás integrantes de la comunidad académica.
 - F. producir, portar, consumir, distribuir licor o sustancias estupefacientes o psicotrópicas en las instalaciones de la FUCS
 - G. Presentar conductas exhibicionistas, tendientes a mostrar los propios órganos genitales en público.
60. Adicionado mediante el Acuerdo No. 5915 de 2023 del Consejo Superior. El nuevo texto es el siguiente: Utilizar cigarrillos electrónicos, vapeadores, u otros dispositivos electrónicos para consumo de sustancias, en las instalaciones de la Fundación y/o de los centros de práctica, sin importar el tipo de sustancia que contenga. Igualmente, se prohíbe su uso en otras instalaciones de terceros cuando el trabajador se encuentre desarrollando actividades institucionales.

CAPÍTULO XIV

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA

ARTÍCULO 69. Son obligaciones de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS

1. Situar a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores los equipos y elementos de protección personal (EPP) requeridos para la ejecución de las actividades, en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud en el trabajo.
3. Prestar los primeros auxilios al trabajador cuando la situación lo requiera y de conformidad con el Plan de Emergencias establecido dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para este efecto, LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD – FUCS dispondrá de los elementos



- necesarios, según se establece por las normas vigentes.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
 5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias, sentimientos e ideas.
 6. Conceder al trabajador, las licencias y/o permisos necesarios para los fines y en los términos indicados en la Ley y éste reglamento.
 7. Entregar al trabajador que lo solicite, a la terminación del contrato, una certificación en la cual conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado. Igualmente darle la orden al trabajador para que se haga el examen médico de retiro tal como lo establece la Ley. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el mencionado 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 ida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato de trabajo, 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 de familiares que con él convivieren.
 9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
 10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia, los descansos ordenados por el Código Sustantivo del Trabajo.
 11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno, la terminación del contrato que el Empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso y 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 en general a las Leyes y a cualquier normatividad que se aplique en las relaciones laborales, entre Empresa y trabajadores.
 14. Además de las obligaciones especiales a cargo del Empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.
 15. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y/o primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia de luto, que trata este numeral.
 16. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad



competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

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

ARTÍCULO 70. Se prohíbe a LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero, que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse las deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley los autorice.
 - c) En cuanto al auxilio de cesantía y las pensiones de jubilación, la Empresa puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes, que establezca LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador, como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera, que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores, en 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 trata el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo de 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 Empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones sociales e



indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Empresa. Así mismo, cuando se compruebe que el Empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de las labores.

10. Terminar de manera unilateral y sin justa causa comprobada, los contratos de trabajo de 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 59 del C.S.T.).
12. La trabajadora en estado de embarazo, debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.

CAPÍTULO XV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 71. LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS, no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contratos de trabajo (artículo 114 del C.S.T).

ARTÍCULO 72. Cuando LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS imponga al trabajador sanciones consistentes en multas, el valor correspondiente a las mismas podrá ser descontado de los salarios del trabajador, si este no las cancela dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su imposición. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la FUCS.

ARTÍCULO 73. La imposición de las sanciones de suspensión del trabajo, implican que la LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS se abstendrá de pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo dejado de laborar. Los días de suspensión en el trabajo se contarán en días hábiles.

ARTÍCULO 74. Constituyen faltas leves del trabajador y sus correspondientes sanciones:

1. El retardo en la hora de entrada en más de quince (15) minutos, sin excusa comprobada por más de tres (3) veces dentro de un mismo mes, acarreará como sanción una amonestación verbal por parte del Jefe del área de Gestión Humana.
2. Si el trabajador nuevamente incurre en retardo en la hora de entrada en más de



quince (15) minutos, sin excusa comprobada por más de tres (3) veces dentro de un mismo mes, y ya fue amonestado verbalmente por la misma situación en meses anteriores dentro de un mismo año, acarreará una sanción consistente en llamado de atención escrito del área de Gestión Humana.

3. El retardo en la hora de entrada en más de quince (15) minutos, sin excusa comprobada, por más de tres (3) veces dentro de un mismo mes, cuando el trabajador presenta en meses anteriores llamado(s) de atención escrito(s) del área de Gestión Humana por la misma razón dentro de un mismo año, acarreará como sanción una multa que ascenderá a la quinta (5a) parte del salario de un (1) día del trabajador.
4. La falta en el trabajo en la mañana o en la tarde, sin excusa comprobada, implica por primera vez, además del descuento del tiempo no trabajado, suspensión en el trabajo hasta por un (1) día. Por segunda vez en un mismo año, suspensión en el trabajo por dos (2) días.
5. La falta total al trabajo durante todo el día o turno correspondiente, sin excusa comprobada, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días. Por segunda vez en un mismo año, suspensión en el trabajo hasta por cuatro (4) días.
6. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones, prohibiciones o deberes, establecidos en su contrato laboral o en el presente Reglamento, diferentes al cumplimiento del horario laboral, implica por primera vez, un llamado de atención escrito del área de Gestión Humana. Por segunda vez en un mismo año, implica la suspensión en el trabajo hasta por dos (2) días. Por tercera vez en un mismo año, implica la suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días.

ARTÍCULO 75. Constituyen faltas graves:

1. El retardo en la hora de entrada en más de quince (15) minutos, sin excusa comprobada, por más de tres (3) veces dentro de un mismo mes, cuando el colaborador ya haya sido sancionado previamente con multa(s) dentro de un mismo año, acarreará como sanción, la suspensión en el trabajo por un (1) día.
2. La falta en el trabajo en la mañana o en la tarde, sin excusa comprobada, por tercera vez o más dentro de un mismo año, acarreará como sanción la suspensión en el trabajo por cuatro (4) días
3. La falta total al trabajo durante todo el día o turno correspondiente, sin excusa comprobada, por tercera vez o más dentro de un mismo año, acarreará como sanción, la suspensión en el trabajo hasta por siete (7) días.



4. La violación leve por parte del trabajador, de una cualquiera de las obligaciones, prohibiciones o deberes establecidos en su contrato laboral o en el presente Reglamento, por más de tres veces en un mismo año, acarreará como sanción la suspensión en el trabajo hasta por siete (7) días.
5. La violación grave por parte del trabajador, de cualquiera de las obligaciones, prohibiciones o deberes establecidos en su contrato laboral o en el presente Reglamento, acarreará como sanción la suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días por la primera vez, o hasta por dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.
6. Si con la violación grave de las obligaciones, prohibiciones o deberes establecidos en su contrato laboral o en el presente Reglamento, el trabajador incurre en alguna de las causas definidas por la ley para dar por terminado el contrato unilateralmente, acarreará como sanción el despido del trabajador por justa causa.

ARTÍCULO 76. Se considerará que el trabajador incurre en una violación leve de sus obligaciones, prohibiciones o deberes establecidos en su contrato laboral o en el presente Reglamento, cuando tal comportamiento sólo afecta el adecuado y normal funcionamiento de las actividades propias del área en la que el trabajador se desempeña y sin afectar a otras áreas o personas pertenecientes a la comunidad académica.

ARTÍCULO 77. Se considerará que el trabajador incurre en una violación grave de sus obligaciones, prohibiciones o deberes establecidos en su contrato laboral o en el presente Reglamento, cuando tal comportamiento afecta uno cualquiera o varios de los siguientes:

1. La imagen institucional o buena fé de la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud - FUCS
2. Los bienes, patrimonio, sistemas informáticos, infraestructura y/o recursos económicos de la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud - FUCS
3. Los bienes, patrimonio e integridad personal de los estudiantes, docentes, administrativos, o terceros vinculados o no a la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud - FUCS.
4. El adecuado y normal funcionamiento de las actividades propias de la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud - FUCS.
5. Implice la comisión de una o más conductas consideradas como delito por la ley colombiana.
6. Implice incurrir en una o más justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, según se definen en la ley.



CAPÍTULO XVI

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

ARTÍCULO 78. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, de conformidad con lo establecido en el artículo 115 del C.S.T., interpretado por la sentencia C- 593 de 2014 LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS adelantará **PROCESO DISCIPLINARIO** en los siguientes términos:

- a) Dentro de los doce (12) días hábiles siguientes a que el área de Gestión Humana reciba informe escrito relacionado con eventuales conductas o proceder de acciones u omisiones en que incurra un trabajador y que puedan originar proceso disciplinario, enviará al trabajador comunicación escrita mediante correo electrónico institucional, informándole la apertura del PROCESO DISCIPLINARIO, mediante la cual se le imputarán las faltas, relacionando de manera precisa las mismas, así como las sanciones disciplinarias a que esas conductas pueden dar lugar, de igual manera en tal comunicación se informará la fecha y hora de los descargos que deberán llevarse a cabo a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación, se le informará que se le trasladan todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados y se le indicará que a partir del recibo de la imputación y hasta el día en que se lleve a cabo la diligencia de descargos, el trabajador puede controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.
- b) En la diligencia de descargos LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS, dará oportunidad de ser oído al trabajador inculcado, el cual podrá solicitar que lo acompañe otro trabajador en la diligencia, si así lo desea.
- c) Escuchados los descargos y valoradas las pruebas aportadas por el trabajador, LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS efectuará un pronunciamiento definitivo mediante comunicación sustentada a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos, en la cual le informará al trabajador las faltas cometidas y la sanción que se le impone, o en caso contrario, el archivo y cierre de la investigación disciplinaria.
- d) Cuando el trámite del proceso disciplinario concluya con la imposición de una sanción consistente en llamado de atención, suspensión en el trabajo, descuentos de tiempo no trabajado, el trabajador, al ser notificado de la misma, podrá solicitar que esa medida sea revisada por el área de Gerencia de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS y para tal efecto deberá sustentar por escrito su petición y presentarla a más tardar dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción. En el evento que



el trámite disciplinario mencionado tenga que ver con el Gerente General, el Director de Gestión Humana o los Vicerrectores, la apelación se surtirá ante el Rector de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS.

- e) Cuando el trámite del proceso disciplinario, concluya con la determinación de finalizar manera unilateral y con justa causa el contrato de trabajo, en razón a que se trata de una situación que extingue el vínculo contractual, el trabajador única y exclusivamente puede si lo desea, controvertir esa determinación ante la justicia laboral ordinaria, observando en todo caso, las condiciones, limitaciones y reglas, establecidas en el C.S.T. y en el Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, para tales efectos.

Para efectos de contabilizar los términos señalados en el presente artículo, los mismos se cuentan a partir del día siguiente a la notificación o a la ocurrencia del hecho o situación.

PARÁGRAFO 1. Cuando el trámite disciplinario tenga que ver con el Director de Gestión Humana, los procesos indicados en los literales a, b y c del presente artículo estarán a cargo del Gerente General.

ARTÍCULO 79. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115 del C.S.T.).

CAPÍTULO XVII

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 80. Los reclamos de los trabajadores se harán de acuerdo con el procedimiento interno de Peticiones, Quejas y Reclamos - PQRS, establecido por LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD – FUCS, ante la Gerencia.

CAPÍTULO XVIII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 81. DEFINICIÓN. 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.



ARTÍCULO 82. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 83. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS constituye un Comité de Convivencia Laboral conformado por representantes de los trabajadores elegidos por votación popular y representantes del empleador. La cantidad de miembros representantes de los trabajadores y del empleador, el periodo de su representación, las funciones del comité, su organización y demás aspectos relativos al funcionamiento del Comité, serán aquellos que se definan por norma interna de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS, de conformidad con los parámetros definidos por las leyes vigentes.

PARÁGRAFO 1. El Comité de Convivencia Laboral de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS se encuentra regulado mediante el Acuerdo No. 2556 de 2012 del Consejo Superior y demás normas que lo modifiquen, adicionen o deroguen.

ARTÍCULO 84. LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS garantizará un espacio físico para el desarrollo de las funciones del Comité de Convivencia y velará por el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

ARTÍCULO 85. En adición a la creación y funcionamiento del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS brindará a sus trabajadores:

1. Información a los trabajadores mediante la cual se divulgue el contenido de la Ley 1010 de 2006.
2. Espacios para el diálogo que faciliten y fomenten el buen trato al interior de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u



- otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS para el logro de los propósitos previstos en este capítulo.

ARTÍCULO 85 A. DESCONEXIÓN LABORAL. *Artículo adicionado mediante el Acuerdo No. 5576 de 2022 del Consejo Superior. El nuevo texto es el siguiente:* La Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud - FUCS garantiza el derecho a la desconexión laboral para los trabajadores, con el fin de que puedan disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar, de conformidad con el alcance, condiciones y disposiciones reguladas en la ley 2191 de 2022. La reglamentación interna para el ejercicio y garantía de este derecho se establece dentro del respectivo procedimiento en el marco del Sistema de Gestión por procesos de la Institución.

CAPÍTULO XIX TELETRABAJO

ARTÍCULO 86. TELETRABAJO Y TELETRABAJADOR. *Modificado mediante el Acuerdo No. 5576 de 2022 del Consejo Superior. El nuevo texto es el siguiente:* Para efectos del presente capítulo el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. El teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

ARTÍCULO 86 A. PROGRAMA DE TELETRABAJO. *Adicionado mediante el Acuerdo No. 5576 de 2022 del Consejo Superior. El nuevo texto es el siguiente:* La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD – FUCS con el presente reglamento implementa el programa de teletrabajo en la Institución, el cual se guiará por los siguientes objetivos:

- Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
- Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo



- Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
- Disminuir el absentismo laboral.
- Mejorar los procesos laborales en la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS.
- Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

ARTÍCULO 86 B. ACCESO AL PROGRAMA DE TELETRABAJO. *Adicionado mediante el Acuerdo No. 5576 de 2022 del Consejo Superior. El nuevo texto es el siguiente:* Los trabajadores de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo cuando cumplan con las condiciones establecidas en el procedimiento interno de teletrabajo, bajo cumplimiento de los términos de la Ley 1221 de 2008, el Decreto 1075 de 2015 y el Decreto 1227 de 2022. En todo caso, la vinculación a través del teletrabajo es de carácter voluntario, tanto para el empleador como para el trabajador. La solicitud del trabajador de participar en el programa de teletrabajo no constituye obligación de aprobación por parte de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD – FUCS.

ARTÍCULO 86 C. COORDINACIÓN. *Adicionado mediante el Acuerdo No. 5576 de 2022 del Consejo Superior. El nuevo texto es el siguiente:* La coordinación del programa de teletrabajo se desarrollará por parte de la División de Gestión de Talento Humano, quien podrá solicitar el apoyo de las demás áreas requeridas para realizar acciones de mejora dentro del programa de teletrabajo.

ARTÍCULO 86 D. CONTRATO O ACUERDO DE TELETRABAJO. *Adicionado mediante el Acuerdo No. 5576 de 2022 del Consejo Superior. El nuevo texto es el siguiente:* Cuando exista previo acuerdo entre empleador y trabajador para participar en el programa de teletrabajo, las partes suscribirán el respectivo acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, el cual, adicional a la información que debe describir un contrato laboral según el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, deberá contener:

- Las condiciones necesarias para la ejecución de las funciones asignadas, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, así como la descripción de equipos y programas informáticos, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento.
- La modalidad de teletrabajo a ejecutar y la jornada semanal aplicable.
- Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de restitución de equipos por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.



- Las medidas de seguridad de la información que debe conocer y cumplir el teletrabajador.
- La descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos

PARÁGRAFO 1. En caso de contratar por primera vez a un teletrabajador, éste no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades en las instalaciones de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado en su contrato de trabajo y en dado caso, dejaría de ser teletrabajador. Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo y a la hoja de vida del trabajador.

ARTÍCULO 86 E. FLEXIBILIDAD DEL TELETRABAJO. Adicionado mediante el Acuerdo No. 5576 de 2022 del Consejo Superior. El nuevo texto es el siguiente: La Fundación procurará por la flexibilización respecto del tiempo y modo en el desempeño de la labor contratada, siempre que se cumpla con la jornada laboral semanal establecida. Con este fin, se podrán acordar los esquemas de cumplimiento y seguimiento de funciones, así como de tiempos de entregas de trabajos y de ejecución de labores. La flexibilidad en el cumplimiento del horario de trabajo no podrá afectar el descanso efectivo de los teletrabajadores, ni su derecho a la desconexión laboral.

ARTÍCULO 87. IGUALDAD DE TRATO. Adicionado mediante el Acuerdo No. 5576 de 2022 del Consejo Superior. El nuevo texto es el siguiente: La Fundación velará por promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la institución. Durante la vigencia de la relación laboral, el teletrabajador estará afiliado al sistema de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales, de igual manera a los demás trabajadores.

ARTÍCULO 87 A. EQUIPOS Y HERRAMIENTAS DEL TELETRABAJADOR. Adicionado mediante el Acuerdo No. 5576 de 2022 del Consejo Superior. El nuevo texto es el siguiente: Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

- Un computador personal, que puede o no ser suministrado por la empresa, dependiendo de lo acordado entre el teletrabajador y la Institución.
- Conexión de internet para las tareas que se lleven a cabo.
- Una cuenta de correo electrónico.
- El resto de condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo y que den cumplimiento a las normas vigentes, de conformidad con el Acuerdo de Teletrabajo que se suscriba entre la FUCS y el teletrabajador.



ARTÍCULO 88. AUXILIO DE TRANSPORTE. *Adicionado mediante el Acuerdo No. 5576 de 2022 del Consejo Superior. El nuevo texto es el siguiente:* Cuando el TELETRABAJADOR devengue un salario de hasta dos (02) salarios mínimos legales mensuales vigentes, y se encuentre desarrollando teletrabajo bajo la modalidad de teletrabajador autónomo, no recibirá pago por concepto de auxilio de transporte. Si se encuentra bajo la modalidad de teletrabajador suplementario, le será pagado el auxilio de transporte de forma proporcional a los días en que asista a las instalaciones de la organización a realizar sus actividades laborales.

ARTÍCULO 88 A. HORAS EXTRAS, DOMINICALES Y FESTIVOS PARA LOS TELETRABAJADORES. *Adicionado mediante el Acuerdo No. 5576 de 2022 del Consejo Superior. El nuevo texto es el siguiente:* Cuando el teletrabajador, a petición del empleador, efectúa actividades que exceden su jornada laboral de acuerdo con lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y en la Ley 2101 de 2021, se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado y tendrá derecho al pago de horas extras, dominicales y festivos.

ARTÍCULO 88 B. AUXILIO COMPENSATORIO POR COSTO DE SERVICIOS PÚBLICOS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO. *Adicionado mediante el Acuerdo No. 5576 de 2022 del Consejo Superior. El nuevo texto es el siguiente:* Durante el desarrollo de la modalidad de teletrabajo, la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD – FUCS reconocerá al teletrabajador como compensación de costos de servicios públicos de internet, telefonía fija y móvil y energía, y de uso de herramientas de trabajo de propiedad del teletrabajador, una suma igual a la cantidad que equivalga a 2,7 (dos punto siete) días de salario mínimo mensual legal vigente. Esta suma no hace parte del salario del teletrabajador. Esta suma no se entenderá como pago de auxilio de transporte para ningún efecto legal, ni será considerado como factor salarial. El Consejo podrá variar el valor de este auxilio para una anualidad en específico, cuando lo estime pertinente.

ARTÍCULO 89. *Adicionado mediante el Acuerdo No. 5576 de 2022 del Consejo Superior. El nuevo texto es el siguiente:* Con el fin de permitir y facilitar la utilización adecuada del uso de equipos, programas y manejo de la información, para el desarrollo de las labores de sus trabajadores y tele trabajadores, LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS dispone los siguientes principios y deberes:

1. Los recursos tecnológicos, la información, los equipos de cómputo y equipos de comunicaciones proporcionados e instalados por LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS están dedicados exclusivamente a soportar los propósitos y objetivos de la institución.
2. Cualquier uso de dichas herramientas para propósitos personales o diferentes a los directamente relacionados con LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS está estrictamente prohibido.
3. La extracción y uso inadecuado de la información, de los sistemas de información de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS o la



- entrega inadecuada de dicha información a terceros, incluyendo clientes, sin la debida autorización, se considera una falta grave a sus obligaciones legales y contractuales.
4. El trabajador y/o teletrabajador es responsable por la seguridad e integridad de la información institucional almacenada en su computador personal.
 5. El software instalado en los equipos de cómputo de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS deberá ser únicamente el que está contemplado dentro de los estándares de la institución y deberá ser instalado por el personal que se autorice para tal fin.
 6. LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS podrá realizar auditorías periódicas, revisando el contenido de los mensajes de los trabajadores y/o teletrabajadores.
 7. Está prohibido exportar u obtener software de Internet a menos que este sea autorizado por LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD – FUCS
 8. Está prohibido inspeccionar, copiar, almacenar y divulgar programas computacionales, software y demás materiales electrónicos que violen la normatividad vigente sobre derechos de autor y propiedad industrial.
 9. Los equipos de cómputo están asignados a los trabajadores y/o teletrabajadores de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS de acuerdo con sus funciones y responsabilidades del cargo. Ante la rotación del personal a otra área de la compañía, se le asignara el equipo que le corresponda basado en las funciones y responsabilidades del cargo.
 10. Los trabajadores y/o teletrabajadores que tengan un equipo portátil asignado, deben responder en todo momento por dicho equipo y no lo puede prestar a otro trabajador ni tercero. Los trabajadores y/o teletrabajadores que tienen computador de mesa asignado, deben responder por dicho equipo conforme a la posición de garante que tienen sobre el bien.
 11. Las opciones sonoras del equipo se deben usar con moderación, de forma que no genere interferencia en el ambiente de trabajo de los demás.
 12. Se prohíbe al trabajador y/o teletrabajador configurar, reparar, destapar, los computadores, impresoras y cualquier objeto tecnológico proporcionado por LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS; estas acciones sólo deben ser realizadas por personal autorizado por la empresa.
 13. Se prohíbe al trabajador y/o teletrabajador instalar hardware adicional en los equipos (memoria, discos, módems, etc.).
 14. Se prohíbe al trabajador y/o teletrabajador instalar software adicional en los equipos (juegos, música, y cualquier tipo de archivo ejecutable) en los equipos de cómputo de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD – FUCS
 15. El trabajador y/o teletrabajador es responsable de los equipos asignados para el desarrollo de su labor y de las acciones que se realicen sobre cualquier activo de información de la compañía desde estos, por lo tanto, no debe permitir la



- manipulación de los mismos por parte de proveedores o terceros.
16. Las obligaciones dadas en este numeral, son extensibles a todo tipo de bien tecnológico que LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS proporcione al teletrabajador para desarrollar sus labores, tales como teléfonos móviles, computadores, tabletas, impresoras, teléfonos fijos y fax, scanners, fotocopiadoras y/o todo elemento electrónico.
 17. Con el fin de garantizar las comunicaciones electrónicas entre teletrabajadores, contratistas, clientes, agentes y otros usuarios, LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS asigna para el ingreso de cada persona una cuenta de correo electrónico corporativo, la cual a partir del momento de su activación debe ser de uso obligatorio por parte del trabajador y/o teletrabajador, quedando especialmente prohibido utilizar cuentas de correos diferentes a la asignada por la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS para tales fines.
 18. El uso o transmisión de información a través del correo electrónico deberá ser únicamente para actividades laborales relacionadas con LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS y estar estrictamente restringido a la transmisión de información que no sea privada ni confidencial ya que no existe garantía de la confidencialidad o privacidad al enviar comunicados o datos vía Internet o correo electrónico.
 19. El acceso a páginas de Internet deberá estar justificado en el cumplimiento y desarrollo de las funciones propias del cargo contratado.
 20. LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS monitoreará el acceso del personal a los recursos de Internet y reportará a su jefe inmediato y al área de División de Desarrollo Tecnológico cualquier acceso a páginas que no cumplan lo anterior.
 21. Es responsabilidad del teletrabajador que toda información que provenga de Internet, sea debidamente vacunada con el software antivirus definido por LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS. Esto deberá realizarse antes de que la información sea consultada y/o divulgada a través de la red interna, con el fin de no propagar virus informático u otros programas dañinos.
 22. Se prohíbe al teletrabajador transmitir (interna o externamente), poseer o “bajar” de Internet material pornográfico y sexualmente explícito en los equipos de la empresa, y aún si no se indicase, por sentido común, como profesionales, se debe saber que ello no es apropiado.

PARÁGRAFO 1. El incumplimiento parcial o total de alguna de las disposiciones anteriores, implicará el incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador y/o teletrabajador, y conllevará al inicio de un proceso disciplinario de acuerdo a lo determinado en el régimen disciplinario del presente Reglamento.



ARTÍCULO 89 A. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LAS PARTES EN EL PROGRAMA DE TELETRABAJO. *Adicionado mediante el Acuerdo No. 5576 de 2022 del Consejo Superior. El nuevo texto es el siguiente:* En desarrollo de la modalidad de teletrabajo, las partes cumplirán con las obligaciones generales establecidas en el contrato de trabajo y en este reglamento, así como con las obligaciones especiales señaladas para esta modalidad en las normas vigentes.

CAPITULO XX TRABAJADORES EN MISIÓN

ARTÍCULO 90. TRABAJADORES EN MISIÓN. Se entienden como trabajadores en misión, a aquellas personas que vincula y envía una empresa de servicios temporales a las dependencias de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS para cumplir la tarea o servicio contratado por ésta.

PARÁGRAFO 1. En caso de que la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS estime conveniente la vinculación directa de un colaborador para prestar los servicios en labores cuya duración sea menor de un mes y/o en labores distintas al giro ordinario del objeto de la Fundación, ésta vinculación se registrará por las normas reguladoras del contrato de trabajo, teniendo derecho el trabajador al salario y demás prestaciones sociales reconocidas por la empresa a sus demás colaboradores en igualdad de condiciones.

ARTÍCULO 91. Es responsabilidad de la empresa de servicios temporales impartir las instrucciones de tiempo, modo y lugar para la ejecución de la labor de los trabajadores en misión y ejercer frente a ellos la potestad reglamentaria y disciplinaria, lo anterior sin perjuicio de otras actividades de coordinación que sean necesarias por parte de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS para el adecuado desarrollo del objeto del contrato.

ARTÍCULO 92. Es responsabilidad de la empresa de servicios temporales realizar el pago de los salarios y prestaciones legales y extralegales oportunamente y cumplir con las obligaciones laborales y en materia de seguridad social, respecto del trabajador en misión.



CAPITULO XXI PUBLICACIONES

ARTICULO 93. Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley 1429 de 2010, transcurridos quince (15) días de la fijación de este reglamento en las carteleras de las instalaciones o puntos de venta de LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD - FUCS y sin que se hubiese presentado objeciones por parte de los trabajadores, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la publicación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPITULO XXII VIGENCIA

ARTICULO 94. El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (artículo 121 del C.S.T.).

CAPITULO XXIII DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 95. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento interno de trabajo que antes de esta fecha, haya tenido LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD – FUCS.

CAPITULO XXVI CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 96. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109 C.S.T.).

CAPITULO XXVII TRÁMITE DE APROBACIÓN



ARTÍCULO 97. El presente reglamento interno de trabajo fue revisado por el Consejo Superior en sesión No. 490 de 31 de julio 2018, sesión en la cual se autorizó su publicación ante los trabajadores de la FUCS para sus observaciones por el término de quince (15) días hábiles, en cumplimiento del artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo. Una vez surtida la etapa de observaciones, se recibieron observaciones por parte de un trabajador relacionadas con la jornada de trabajo semanal. El Consejo Superior procedió a ajustar el texto del presente reglamento conforme a las observaciones, por lo cual el texto definitivo ha sido aprobado mediante sesión No. 493 de 11 de septiembre de 2018.

SECRETARIA GENERAL

Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud - FUCS

VERSIÓN DE PUBLICACIÓN

Nota: este documento constituye una compilación realizada de los Acuerdos No. 4196 de 2018, 5576 de 2022, 5915 de 2023 y 6333 de 2024, expedidos por el Consejo Superior.