

## CONSEJO SUPERIOR

### ACUERDO No. 15 (Junio 16 de 2026)

Por el cual se revisa y actualiza el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación  
Universitaria Konrad Lorenz

**El Consejo Superior de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ, en uso  
de las facultades legales y estatutarias y**

### CONSIDERANDO

Que, de acuerdo con lo establecido en el numeral 4° del artículo 28 de los Estatutos de la Institución, corresponde al Consejo Superior *“Formular y evaluar periódicamente las políticas y objetivos de la Fundación”*.

Que el artículo 25 de la Constitución Política reconoce el trabajo como un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de especial protección del Estado.

Que, de conformidad con los artículos 104 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, todo empleador que cumpla los requisitos legales debe adoptar un Reglamento Interno de Trabajo que regule las condiciones particulares de prestación del servicio, los derechos y obligaciones de las partes, las medidas disciplinarias y demás aspectos propios de la relación laboral.

Que con fecha del 1° de marzo de 2001 la Fundación Universitaria Konrad Lorenz expidió el Reglamento Interno de Trabajo y el 28 de abril de 2006 se expidió un anexo al Reglamento.

Que, mediante Acuerdo No. 18 del 10 de diciembre de 2020, se revisó y actualizó el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz.

Que la Ley 2466 de 2025, por medio de la cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia, introdujo cambios sustanciales en el Código Sustantivo del Trabajo orientados a fortalecer garantías para los trabajadores y procedimientos internos aplicables en las relaciones de trabajo.

Que se hace necesario armonizar la normativa interna con los nuevos desarrollos legales, jurisprudenciales y regulatorios que impactan las relaciones laborales, con el propósito de garantizar el cumplimiento de las obligaciones a cargo de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz, fortalecer la seguridad jurídica y la gestión de riesgos, y promover un entorno laboral respetuoso, seguro y alineado con los principios constitucionales y legales vigentes.

Que el Consejo Superior, en su sesión del 16 de junio de 2026, estudió y decidió aprobar, por unanimidad, la actualización del Reglamento Interno de Trabajo que a continuación se transcribe.

## ACUERDA

**ARTÍCULO ÚNICO.-** Expedir, a partir de la fecha, el presente Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz, así:

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ

### CAPÍTULO I. OBJETO

**ARTÍCULO 1.** El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ**, con domicilio principal en la Carrera 9ª Bis No. 62-43 de la ciudad de Bogotá, D.C. aprobado por el Consejo Superior según Acuerdo No. 15 del 16 de junio de 2026, y con reconocimiento de Personería Jurídica mediante Resolución No. 18537 del 04 de noviembre de 1981, entra en vigencia a partir de su publicación, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Institución como todos sus

trabajadores, entendiendo trabajadores todas aquellas personas vinculadas a la Institución mediante un contrato de trabajo; tiene como objeto mantener el orden al interior de la Institución, las actividades laborales y garantizar el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes del trabajador. Este Reglamento hace parte de los contratos laborales celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador.

**ARTÍCULO 2. Fundamentos.** El presente Reglamento está inspirado en los principios, valores, políticas y objetivos declarados por la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** en su misión, visión, en los Estatutos de la Institución, en el Proyecto Educativo Institucional, en el Plan Estratégico de Desarrollo, en el Reglamento Docente, en el Reglamento General de Propiedad Intelectual, en el Código de Ética y Buen Gobierno, y demás normas que rijan en la Institución. Así mismo, fomenta el respeto por los derechos y las garantías de los trabajadores, y propende por la responsabilidad empresarial, la igualdad de género y la erradicación de toda forma de discriminación o violencia en la Institución; así mismo, se fundamenta en los enfoques de derechos humanos, de género, interseccional, diferencial y de curso de vida, de conformidad con lo señalado en el Decreto 1710 de 2020. En consecuencia, habrán de tomarse en cuenta como criterios para su interpretación, integración y aplicación.

**A. Misión Institucional:** La Fundación Universitaria Konrad Lorenz se dedica a la enseñanza, generación y difusión del conocimiento científico y cultural. Está abierta a las principales corrientes del pensamiento y del conocimiento universal y es de su interés desarrollar la investigación con la finalidad desinteresada de contribuir al avance de la ciencia, las disciplinas y a la solución de los problemas de la sociedad.

La Institución fundamenta su ordenamiento formal y su acción cotidiana en los principios de la tolerancia y el respeto por la dignidad de las personas, por sus derechos y por el conjunto de valores que hacen posible la convivencia y la comunicación civilizada.

**B. Visión Institucional:** La Fundación Universitaria Konrad Lorenz avanzará hacia 2030 como una Institución a la vanguardia en la formación de alta calidad que ofrece experiencias de aprendizaje para toda la vida con perspectivas de internacionalización, flexibilidad y

ubicuidad. Se distinguirá por su orientación hacia el desarrollo del potencial de las personas, de su bienestar y de una sociedad próspera, y por el respeto al ambiente y a la promoción de un mundo sostenible.

Será reconocida por su compromiso con la transformación social derivada del impacto del conocimiento científico y de la trascendencia de su quehacer en la resolución de problemáticas del entorno, y por las generaciones de graduados como ciudadanos globales, éticos, empáticos y comprometidos socialmente. Tendrá un desempeño sobresaliente en todos los ámbitos como producto de las transformaciones propias de la adopción de la tecnología y de la innovación.

**C. Código de ética y Buen Gobierno:** Fundamentado en los siguientes principios:

*Integridad:* entendida como probidad, entereza moral o rectitud en el obrar.

*Buena Fe:* concebida como la convicción en la honradez de pensamiento y actuación, y en el sentimiento genuino de expresar la verdad.

*Cumplimiento:* definido como la obligación de respetar las disposiciones y compromisos adquiridos.

*Respeto:* determinado por la consideración, cortesía y deferencia hacia las personas y a sus conceptos y creencias.

*Transparencia:* entendida como la claridad en los procesos, las normas y reglamentos, las políticas y los resultados.

*Excelencia:* comprendida como la búsqueda de la máxima calidad posible y de la mejora continua para lograr altos estándares de desempeño y servicio.

**ARTÍCULO 3. Clasificación del personal de la Institución.** El personal al servicio de la Institución se clasifica, para todos los efectos legales, en dos categorías, así: a) Personal administrativo, de servicio y de apoyo, el cual se regirá por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo (en adelante CST) y del presente Reglamento Interno de Trabajo, en lo pertinente. b) Personal docente, el cual se regirá por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo, por el presente Reglamento Interno de Trabajo y por el Reglamento Docente.

**ARTÍCULO 4. Preguntas y/o sugerencias.** En caso de que cualquier trabajador manifieste dudas, inquietudes o sugerencias en relación con el presente Reglamento, puede dirigirlas formalmente a través del correo electrónico dispuesto por la Dirección de Talento Humano, allí se revisará la solicitud y se emitirá una respuesta en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles.

**ARTÍCULO 5. Orden jerárquico.** El orden jerárquico existente en la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** será el establecido por el Consejo Superior de acuerdo con la estructura organizacional vigente.

## **CAPÍTULO II. CONDICIONES DE VÍNCULACIÓN**

**ARTÍCULO 6.** Los candidatos seleccionados para ocupar un cargo en la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** deberán presentar los siguientes documentos actualizados en original y copia:

- a) Hoja de vida en formato institucional según corresponda para personal: Docente (FR-GH-A-500), Administrativo, de servicios y de apoyo (FR-GH-A-551), Aprendices o Practicantes (FR-GH-A-528).
- b) Para trabajadores nacionales: fotocopia de la cédula de ciudadanía.
- c) Para trabajadores extranjeros: pasaporte, visa de trabajo o aquella que, de acuerdo con las normas migratorias vigentes, permitan realizar actividades remuneradas en virtud de un contrato de trabajo, y cédula de extranjería. Todos los documentos deben estar vigentes.
- d) Cuando el aspirante sea menor de edad, debe presentar autorización escrita del Inspector de Trabajo o en su defecto, suscrita por el ente territorial local.
- e) Copia de diplomas, actas de grado y tarjeta o matrícula profesional de los estudios realizados y reportados en la hoja de vida, según corresponda. Los títulos expedidos en el exterior deben estar debidamente convalidados ante el Ministerio de Educación Nacional.
- f) Certificaciones laborales en las que conste el nombre del cargo, tiempo de servicio y tipo de contrato.
- g) Certificado de afiliación al Sistema General de Seguridad Social Integral.

- h) Formato institucional de reporte de seguridad social (FR-HG-A-501) diligenciado, con los correspondientes soportes de beneficiarios a seguridad social.

**PARÁGRAFO 1.** La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** podrá solicitar al candidato a un cargo, además de los documentos señalados en el presente Reglamento, todos aquellos que considere necesarios de acuerdo con el cargo o la naturaleza de la labor a desempeñar. Tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente en la normativa vigente para tal efecto.

**PARÁGRAFO 2.** Todo candidato postulado para trabajar en la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** deberá practicarse los exámenes médicos ocupacionales de preingreso según el profesiograma vigente, con el fin de minimizar los factores de riesgo para el trabajador antes de su contratación, teniendo en cuenta las condiciones propias del trabajo a las que estaría expuesto según el manual de funciones del cargo al que se está postulando. La no asistencia a la cita o el no permitir su realización, serán motivos para no celebrar la contratación.

**PARÁGRAFO 3.** La presentación de los documentos a que hace referencia el presente artículo y sus párrafos no implica compromiso alguno por parte de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** de contratar al candidato. En el caso de que el candidato no sea admitido, no habrá lugar a que éste exija a la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** explicaciones sobre su determinación.

### **CAPÍTULO III. CONTRATO DE APRENDIZAJE**

**ARTÍCULO 7.** El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del CST, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la Institución, por cualquier tiempo determinado por el programa de formación no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual,

según lo establecido por la Ley 2466 de 2025, Decreto 0223 de 2026, sin perjuicio de las demás normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan.

**PARÁGRAFO.** La subordinación jurídica en el contrato de aprendizaje se entiende referida exclusivamente a las actividades propias del proceso de formación. Dicha subordinación comprende la facultad de dirección y la potestad disciplinaria del empleador, las cuales deberán ejercerse con respeto por la dignidad, el honor y los derechos mínimos del aprendiz, en concordancia con los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia que resulten vinculantes. La facultad disciplinaria tendrá como finalidad facilitar la formación integral del aprendiz y preservar el orden en la Institución, de conformidad con lo dispuesto en este Reglamento y en el artículo 115 del CST.

**ARTÍCULO 8.** En ningún caso las prácticas laborales podrán ser realizadas por personas menores de quince (15) años. Los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años requerirán autorización previa del Inspector de Trabajo y Seguridad Social, conforme a lo establecido en el artículo 16 de la Ley 1780 de 2016, el Decreto 0223 de 2026 y la Circular 0050 de 2026 del Ministerio del Trabajo; sin perjuicio de las demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

**ARTÍCULO 9.** El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener, como mínimo, la siguiente información: a). Nombre del empleador, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su documento de identidad. b). Razón social o nombre de la Institución Educativa que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía. c). Nombres, apellidos, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz. d). Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz. e). Oficio, actividad, ocupación o profesión objeto de la relación de aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato. f). Nombre, identificación, cargo y correo electrónico institucional del monitor designado por la Institución Educativa para realizar la supervisión de la actividad formativa. g). Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica, o formación dual (detallar régimen de alternancia pactado entre la Institución Educativa, la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** y el aprendiz). h). Fecha prevista

para la iniciación y terminación de cada fase. i). Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana. j). La obligación de afiliación a los sistemas de seguridad social. k). Derechos y obligaciones de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** y el aprendiz. l). Causales de terminación de la relación de aprendizaje. m). Fecha de suscripción del contrato. n). Firmas de las partes (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.6.3.2, Decreto 0223 de 2026); sin perjuicio de las demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

**PARÁGRAFO.** El contrato de aprendizaje se extiende en los ejemplares destinados a la Fundación Universitaria Konrad Lorenz y al aprendiz. También se remitirá copia a la Institución Educativa.

**ARTÍCULO 10.** Además de las obligaciones que se establecen en el presente Reglamento, en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene a su cargo, las siguientes: a). Concurrir asiduamente tanto a los cursos, como a su trabajo, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes del empleador, y b). Procurar el mayor rendimiento en su estudio (Artículo 85, CST); sin perjuicio de las demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

**ARTÍCULO 11.** El apoyo de sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual, así: 1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente. 2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente. 3. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

**PARÁGRAFO 1.** Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la Institución como

dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la Institución y de sus funciones.

**PARÁGRAFO 2.** El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA. El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

**ARTÍCULO 12.** Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Institución establece las siguientes para con el aprendiz: a) Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica completa del arte y oficio, materia del contrato; b) Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los periodos de trabajo como en los de enseñanza; c) Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para participar en los procesos que se ajusten al perfil del aprendiz saliente, sin que esto genere obligatoriedad alguna para la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ**.

**ARTÍCULO 13.** En lo referente a la contratación de aprendices, así como la cuota de éstos, la Institución se ceñirá a lo prescrito por la Ley 789 de 2002 y la Ley 2466 de 2025, así como las normas que las adicionen, modifiquen o sustituyan, conforme al cual la determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para la Institución, como empresa obligada, la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

**ARTÍCULO 14.** El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en periodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio, y sólo podrá pactarse por el término no previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que serán publicados por el Ministerio del Trabajo. Su duración se determinará a través de la disposición que para tal efecto exista en los programas de formación (diseños curriculares) respectivos, como necesaria para cumplir con su requisito formativo teórico-práctico, certificado por la Institución de Formación del aprendiz, sin que supere el término previsto en el primer inciso de este artículo (Circular 083 de 2025, Ministerio del Trabajo).

**PARÁGRAFO 1.** En concordancia con lo establecido por el Código de la Infancia y la Adolescencia, las prácticas laborales no podrán ser realizadas por personas menores de quince (15) años. En todo caso, los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, requieren la respectiva autorización para tal fin, de acuerdo con la reglamentación que se expida para el efecto (Artículo 16 de la Ley 1780 de 2016 en armonía con el artículo 5° de la Resolución 2546 de 2018 del Ministerio del Trabajo y el Decreto 0223 de 2026). Para obtener dicha autorización, deberá diligenciarse y suscribirse el Formato Único Nacional de Autorización de Prácticas Laborales para Adolescentes entre 15 y 17 años, el cual deberá ser firmado por: el adolescente, su representante legal, el representante legal de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** en calidad de escenario de práctica y el representante legal de la institución educativa del aprendiz. Dicho formato deberá presentarse ante la Dirección Territorial, Oficina Especial o Inspección del Trabajo más cercana al lugar en que se desarrollará la práctica laboral, de manera presencial o virtual a través de los canales habilitados para tal efecto (Circular 0050 de 2026, Ministerio del Trabajo).

**PARÁGRAFO 2.** Como regla general, las prácticas laborales de adolescentes se desarrollarán de manera presencial. No obstante, cuando así lo acuerden expresamente la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** y la institución educativa del aprendiz, podrán llevarse a cabo en modalidad híbrida o virtual, siempre que ello sea compatible con la naturaleza de la actividad formativa y con la regulación de la vía de cualificación en la que se adelanta la formación. En cualquier caso, se garantizará la afiliación a la seguridad social del aprendiz y el respeto de los derechos que le correspondan según la modalidad de contratación definida. El horario de la práctica laboral deberá permitir que el

adolescente asista a todas las actividades formativas dispuestas por su institución educativa, sin que la práctica interfiera con el cumplimiento de su programa académico (Circular 0050 de 2026, Ministerio del Trabajo; Decreto 0223 de 2026).

**ARTÍCULO 15.** El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica. Los primeros tres meses se presumen como periodo de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y, de otra, la conveniencia de continuar el aprendizaje. El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la Institución deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

#### **CAPÍTULO IV. PERIODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO 16.** Una vez admitido el candidato, la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** podrá estipular un periodo de prueba que tendrá por objeto valorar, por parte de la Institución, las competencias del trabajador, y por parte de aquel, la conveniencia de las condiciones laborales (Artículo 76, CST).

**ARTÍCULO 17.** El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, numeral 1°, CST).

**ARTÍCULO 18.** El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 7° Ley 50 de 1990), sin perjuicio de las demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

**ARTÍCULO 19.** El periodo de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. Si finalizado el tiempo estipulado como periodo de prueba, el trabajador continuara al servicio de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ**, con consentimiento expreso o tácito, los servicios prestados por aquel se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80, CST); sin perjuicio de las demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

#### **CAPÍTULO V. TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTÍCULO 20.** Son trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Institución (Artículo 6°, CST). Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos; así mismo, al ser trabajadores de la Institución, son sujetos disciplinables en los términos señalados en la ley y los reglamentos.

#### **CAPÍTULO VI. JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO REMUNERADO OBLIGATORIO**

**ARTÍCULO 21. Jornada de Trabajo.** La jornada de trabajo de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ**, será en el caso del personal administrativo y de apoyo de ocho (8) horas al día y de cuarenta y dos (42) horas a la semana, la cual se cumplirá en los horarios que señale la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** atendiendo a las necesidades de prestación del servicio. La jornada es distribuida entre cinco (5) y seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario. Sin embargo, la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** podrá modificar los turnos y horarios de trabajo según las necesidades de los servicios y respetando el límite máximo establecido por la Ley caso en el cual se dará aviso previo al trabajador, lo que deberá estar previamente autorizado por la Rectoría. De acuerdo con lo establecido en el Reglamento Docente y según la dedicación, los docentes podrán ser de planta (de medio

tiempo o de tiempo completo) o de cátedra; de manera excepcional la Institución vinculará docentes de tiempo parcial.

**PARÁGRAFO 1.** Es docente de planta de tiempo completo quien dedica 40 horas semanales al servicio de la Institución. Es docente de medio tiempo quien dedica 20 horas semanales al servicio de la Institución. Es docente de tiempo parcial quien, en forma temporal y excepcional, dedica entre 21 y 30 horas semanales al servicio de la Institución. Es docente de cátedra quien dedica menos de 20 horas semanales al servicio de la Institución. Es profesor invitado quien, por idoneidad académica o científica, amplios méritos y reconocimiento nacional y/o internacional, sea invitado a prestar sus servicios a la Institución en forma temporal y para actividades y fines específicos.

**PARÁGRAFO 2.** Los horarios de trabajo para el desarrollo de las labores en la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ**, se pactarán de acuerdo con los parámetros que se enuncian a continuación, y estos serán susceptibles de modificación según las necesidades de prestación del servicio por parte de la Institución:

1. Horario de trabajo - Personal Administrativo, de servicios y de apoyo:
  - Lunes y martes: 9:00 a. m. a 7:00 p. m.
  - Miércoles, jueves y viernes: 9:00 a. m. a 6:00 p. m.
  - Sábados, según la necesidad del servicio y sin que la jornada supere la máxima ordinaria laboral.
2. Horario de trabajo - Personal Docente o trabajadores asignados al área Académica:  
Días Laborales: Lunes a sábados de acuerdo con la necesidad para la adecuada prestación del servicio, y según asignación académica.

**PARÁGRAFO 3.** No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo.

## **CAPÍTULO VII. TRABAJO SUPLEMENTARIO Y TRABAJO NOCTURNO**

**ARTÍCULO 22.** Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.); trabajo nocturno es el que se realiza en

el periodo comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.) del día siguiente (Artículo 160, CST); sin perjuicio de las demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

**ARTÍCULO 23.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y, en todo caso, el que excede de la máxima legal (Artículo 159, CST), sin perjuicio de las demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

**ARTÍCULO 24.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del CST, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo (Artículo 22 Ley 50 de 1990), sin perjuicio de las demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

**PARÁGRAFO.** La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** sólo reconocerá el trabajo suplementario o de horas extras, cuando estas sean notificadas previamente, autorizadas por el Jefe inmediato y cuenten con el visto bueno de la Dirección de Talento Humano.

**ARTÍCULO 25.** Las tasas y liquidación de recargos estarán sujetas a lo establecido en la normativa laboral vigente en Colombia.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 161 de la Ley 2466 de 2025.
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 168, CST)

**PARÁGRAFO.** Las cuarenta y dos (42) horas semanales de trabajo pueden repartirse, ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante el sábado; esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras, y debe ser previamente autorizado por la Vicerrectoría competente o la Rectoría, según corresponda.

## **CAPÍTULO VIII. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTÍCULO 26.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

**PARÁGRAFO.** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Artículo 173, Numeral 5°, CST), sin perjuicio de las demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

**ARTÍCULO 27.** El descanso en domingos y los demás días expresados en el artículo 26 de este Reglamento, tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Artículo 161 del CST.

**PARÁGRAFO. Aviso sobre trabajo dominical.** Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** debe fijar en lugar público de la Institución, con anticipación de por lo menos doce (12) horas, la relación del personal de trabajadores que, por razones del servicio, no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185, CST).

**ARTÍCULO 28.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en el Artículo 177 del CST, la Institución suspendiere el trabajo, está obligada a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo

arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178, CST).

## **CAPÍTULO IX. VACACIONES**

**ARTÍCULO 29.** Los trabajadores que hayan prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas y en todo caso serán notificadas desde la Oficina de Nómina y Compensación de manera formal con al menos quince (15) días de anticipación y especificando las fechas exactas, las cuales pueden ser en forma colectiva o individual. La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** y el trabajador podrán acordar por escrito con previa solicitud del trabajador, el pago en dinero de hasta la mitad de las vacaciones (Artículo 20 Ley 1429 de 2010), no siendo esto una obligación para la Institución.

**ARTÍCULO 30.** La época de vacaciones debe ser señalada por la Institución a más tardar dentro del año subsiguiente a cumplir el periodo y adquirir el derecho, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

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

**ARTÍCULO 32.** 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 (Artículo 190, numerales 1° y 2°, CST).

**ARTÍCULO 33.** La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando quiera que se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares, previo acuerdo entre el trabajador y la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ**.

**ARTÍCULO 34.** Durante el periodo 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 y auxilio de transporte. 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 35.** La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso del trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales, la fecha en que las termina y la remuneración recibida por las mismas (Artículo 5, Decreto 13 de 1967).

**PARÁGRAFO 1.** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año y en los contratos por obra o labor determinada, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea.

**PARÁGRAFO 2.** La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas o colectivas, y si así lo hiciere, los que en tal época no llevaran un (1) año cumplido de servicios tendrán derecho al disfrute de vacaciones proporcionalmente por el tiempo que llevaran vinculados con la Institución.

**PARÁGRAFO 3.** Si se otorgan vacaciones antes de que haya nacido la obligación de concederlas, no puede exigirse al trabajador que complete el año de servicio que las causa, ni que reintegre el valor recibido si se retira antes; del mismo modo no puede el trabajador pretender que se le otorgue un nuevo periodo de descanso y que, a partir de su disfrute, comience a contarse el tiempo que da derecho a un nuevo periodo vacacional.

## **CAPÍTULO X. LICENCIAS REMUNERADAS**

**ARTÍCULO 36.** Las licencias remuneradas son entendidas como el derecho de todos los empleados a un tiempo de descanso pago, de presentarse las siguientes condiciones:

**ARTÍCULO 37. Licencia de maternidad.** Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto; la licencia de maternidad preparto es de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) postparto. En caso diferente, si por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato. Si se trata de un parto múltiple, un parto riesgoso o si el menor nace con alguna dificultad de salud, la licencia será de veinte (20) semanas; si el menor nace antes del término médicamente establecido como la fecha probable de parto, el tiempo de dicha licencia aumenta teniendo en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, período que será sumado a las dieciocho (18) semanas que normalmente se causan con ocasión al parto (Ley 1822 de 2017).

**PARÁGRAFO 1.** Esta licencia será remunerada con el salario que devengue la trabajadora al momento de iniciar su licencia. La ley ha establecido que, si se tratara de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar a la Oficina de Nómina y Compensación un certificado médico, en el cual debe constar: a) El estado de embarazo de la trabajadora; b) La indicación del día probable del parto, y c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto. Esta licencia será reconocida por derecho a los empleados adoptantes conforme a lo establecido por la ley.

**PARÁGRAFO 2.** Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del periodo de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto. De no cumplirse esta disposición, la Institución reconocerá el pago adicional de una indemnización igual a sesenta días (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo. Esta misma indemnización se aplicará en el caso del despido de un trabajador cuya cónyuge, compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas

posteriores al parto, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

**ARTÍCULO 38. Licencia de paternidad.** El padre tiene derecho a una licencia de dos (2) semanas como un descanso remunerado, según el artículo 236 del CST y beneficia al padre cotizante por los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

**PARÁGRAFO.** De conformidad con lo establecido en la Ley 2114 de 2021 los trabajadores podrán disfrutar de licencia parental compartida o licencia parental flexible de tiempo parcial, siempre y cuando se cumplan las condiciones y requisitos previstos en el CST.

**ARTÍCULO 39. Periodo de lactancia.** Con el fin de que la madre pueda alimentar a su hijo, la ley establece que a las empleadas se les debe conceder una (1) hora diaria de permiso remunerado durante los seis (6) primeros meses de edad. La empleada puede ajustar la toma de estos tiempos con su jefe inmediato en el horario que más le convenga. Lo anterior no implica acuerdos que le impidan a la empleada disfrutar de su hora de almuerzo.

**ARTÍCULO 40. Licencia por luto.** Esta licencia remunerada reconoce cinco (5) días hábiles por causa del fallecimiento del cónyuge, compañero(a) permanente, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos), primero de afinidad (suegros, nuera, yerno) y primero civil (padres adoptantes, hijos adoptivos) de un trabajador. Estos días no se pueden aplazar, acumular o negociar. Para hacer efectiva esta

licencia el trabajador debe presentar a la Oficina de Nómina y Compensación el registro civil de defunción de su familiar. También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza (Ley 2388 de 2024). La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto de que trata este artículo.

**ARTÍCULO 41.** La Institución concederá una licencia de diez (10) días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.

## **CAPÍTULO XI. PERMISOS REMUNERADOS**

**ARTÍCULO 42.** La Institución concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para asistir a citas médicas de urgencia, o con especialistas (previa presentación de la certificación correspondiente), para atender obligaciones escolares de obligatoria asistencia, para asistir a diligencias judiciales, administrativas y legales, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la Institución y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a su jefe inmediato, y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el funcionamiento de la Institución; la concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

**ARTÍCULO 43.** En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, en todo caso deberá presentar el debido soporte.

**ARTÍCULO 44.** En caso de exequias de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta al 10% de los trabajadores.

**ARTÍCULO 45.** En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación, obligaciones escolares, asistencia a diligencias y asistencia a citas médicas de

urgencia o programadas con especialistas), el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan, salvo convención en contrario.

**PARÁGRAFO 1.** Toda solicitud de permiso debe ser diligenciada con tres (3) días de antelación, salvo que se trate de una calamidad en la cual el trámite del permiso debe realizarse con mínimo dos (2) horas de anticipación, diligenciando los formatos vigentes de la Institución con el visto bueno del jefe inmediato y de la Dirección de Talento Humano.

**PARÁGRAFO 2.** Las ausencias por citas o urgencias médicas u odontológicas deben ser justificadas adjuntando fotocopia de la programación de la cita por parte de la EPS. En caso de que la entidad no entregue un documento de justificación, posterior a la cita, el(la) trabajador(a) debe presentar a la Oficina de Nómina y Compensación el soporte de asistencia.

**PARÁGRAFO 3.** En caso de incapacidad, una vez el (la) trabajador(a) se reincorpore, debe presentar el documento original de ésta en la Oficina de Nómina y Compensación. Si es una incapacidad médica, éstas serán otorgadas por la EPS, mientras que las incapacidades laborales serán otorgadas por la ARL.

## **CAPÍTULO XII. SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIÓDICOS QUE LO REGULAN**

**ARTÍCULO 46.** Formas y libertad de estipulación:

1. La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. **Salario integral:** No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de

retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

2.1. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Institución, 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.

2.2. 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 en el caso de estas tres últimas entidades, y para los aportes generales del sistema de seguridad social, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

2.3. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas para esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18 Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 47.** Se denomina jornal al salario estipulado por días y sueldo o salario, al estipulado por períodos mayores (Artículo 133, CST).

**ARTÍCULO 48.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo, o inmediatamente después de que este cese (Numeral 1°, Artículo 138, CST), y su periodicidad será mensual.

**ARTÍCULO 49.** El salario se pagará al trabajador directamente, así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos, no mayor de un mes.
2. El pago del salario se hará por medio de una entidad bancaria o institución financiera, para lo cual el trabajador deberá abrir una cuenta de ahorros.

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

### **CAPÍTULO XIII. ATENCIÓN EN SALUD, RIESGOS LABORALES, MEDIDAS DE SEGURIDAD LABORAL E HIGIENE AMBIENTAL, PRIMEROS AUXILIOS Y PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ACCIONES EN MEDICINA DEL TRABAJO**

**ARTÍCULO 50.** Es obligación de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo y en higiene y seguridad industrial, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y con el objetivo de procurar la protección integral del trabajador.

**ARTÍCULO 51.** Es obligación del trabajador someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo general y, en particular, a las que ordene la Institución para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar accidentes de trabajo, incluida la práctica de exámenes médicos ocupacionales de preingreso, periódicos, post incapacidad y de egreso, evaluación médica por retorno laboral y evaluación médica ocupacional de seguimiento o control, según profesiograma vigente de la Institución (Resolución 1843 del 2025).

**PARÁGRAFO 1.** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos laborales, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ**, que le hayan sido oportunamente dados a conocer al trabajador, se cataloga como una falta grave y facultan a la Institución para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91, Decreto 1295 de 1994).

**PARÁGRAFO 2.** En caso de accidente de trabajo, será obligación del trabajador reportar inmediatamente a su jefe directo, a la Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo para activar el proceso de atención médica que se requiera. La Institución verificará las condiciones que ocasionaron el accidente y se tomarán medidas para evitar que vuelva a ocurrir.

**PARÁGRAFO 3.** La Institución y la administradora de riesgos laborales deberán llevar control de las estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales.

**PARÁGRAFO 4.** Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral deberá ser informado a la ARL y EPS en el término máximo de dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el evento, por lo que el trabajador deberá notificar de inmediato a la Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que ésta a su vez, active el conducto pertinente.

**PARÁGRAFO 5.** En caso de que no haya consciencia del trabajador accidentado, o se presente alguna condición física o mental que le impida reportar el hecho, cualquier persona podrá hacer el reporte a la ARL o activar el proceso ante la Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**ARTÍCULO 52.** Los Protocolos que se generen en desarrollo de las Políticas que integran el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, se determinan como medidas de higiene y seguridad industrial ordenadas por la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** que deberán ser acatadas y cumplidas por el personal académico, administrativo, de servicios y de apoyo de la Institución, cuyo incumplimiento será entendido como una falta grave y podrá causar la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa.

**ARTÍCULO 53.** Los servicios de salud que requieran los trabajadores se prestarán por las EPS o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normativa vigente, a la cual estén afiliados, en el caso de enfermedad general o accidente de origen común; en caso de enfermedad laboral o accidente de trabajo estará a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales (en adelante ARL), o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normativa

vigente, a través de la Institución Prestadora de Salud (en adelante IPS), o entidad que hiciera sus veces, a la cual estén asignados.

**ARTÍCULO 54.** Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo su jefe inmediato o a quien haga sus veces, el cual instará al trabajador para que asista al servicio médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no con el ejercicio de sus funciones, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse; si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTÍCULO 55.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico tratante. El trabajador que, sin justa causa, se niegue a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero.

**ARTÍCULO 56.** En caso de accidente de trabajo, el jefe inmediato o quien haga sus veces notificará inmediatamente al área de Salud Universitaria para la prestación de los primeros auxilios, de acuerdo con lo establecido por la Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo o quien hiciera sus veces, y se tomarán las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, notificando el mismo en los términos establecidos en la Resolución 1401 de 2007, ante la EPS y/o la ARL.

**ARTÍCULO 57.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a la Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo, o a quien haga sus veces, para que coordine la asistencia médica y tratamiento oportuno. El trabajador continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad. La Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá reportar al jefe inmediato del trabajador, si procede, las novedades que surjan durante el proceso.

**ARTÍCULO 58.** De conformidad con el artículo 3° de la Ley 1562 de 2012, se entenderá por accidente de trabajo todo suceso repentino que ocurra por causa o con ocasión del trabajo y que genere en el trabajador una lesión física o psíquica, una pérdida de capacidad laboral o la muerte, incluyendo aquel que se produzca durante el cumplimiento de órdenes del empleador o bajo su autoridad, aun fuera del lugar u horario de trabajo; durante el desplazamiento entre la residencia y el sitio de trabajo cuando el transporte sea suministrado por el empleador; en el ejercicio de funciones sindicales; o en el desarrollo de actividades recreativas, deportivas o culturales realizadas por cuenta o en representación del empleador o de la empresa, en el caso de trabajadores en misión.

**ARTÍCULO 59.** La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ**, conforme a lo establecido en la ley, no reconocerá como accidente de trabajo aquel evento que haya sido provocado de manera intencional o con culpa grave por parte del trabajador, garantizando en todo caso la prestación de los primeros auxilios. Así mismo, no asumirá responsabilidad por la agravación de lesiones o afectaciones a la salud cuando esta sea consecuencia del incumplimiento del deber de reporte oportuno del accidente, incidente o condición de riesgo por parte del trabajador, o de la demora injustificada en informar el evento conforme a los procedimientos del SG-SST.

No se considerará accidente de trabajo el evento que ocurra cuando el trabajador:

- a) Ejecute actividades ajenas a sus funciones o sin relación directa con el objeto del contrato o las órdenes impartidas.
- b) Preste el servicio en un lugar distinto al autorizado, incluyendo teletrabajo o trabajo en casa, sin la debida aprobación institucional.
- c) Actúe sin autorización, fuera del horario, lugar o condiciones previamente establecidas.

Lo anterior se aplicará sin perjuicio de las excepciones previstas en la ley y siempre que no se demuestre una relación directa y comprobable con la prestación del servicio.

**PARÁGRAFO.** Para la modalidades de trabajo diferentes a la presencial, es necesario notificar a la Institución cualquier cambio de domicilio y deberá contar con autorización

previa por parte de la Rectoría o la Vicerrectoría correspondiente, y debidamente notificados a la Dirección de Talento Humano. Tampoco responderá la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** por la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente con motivo de desplazamientos no autorizados y no reportados a la ARL.

**ARTÍCULO 60.** La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** junto con la ARL, consolidarán y reportarán estadísticas de las enfermedades laborales y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberá, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de las enfermedades laborales o de los accidentes de trabajo, de conformidad con el reglamento que se expida y en concordancia con lo establecido en la Resolución 0312 de 2019.

**ARTÍCULO 61.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** como los trabajadores, se someterán a las normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, Ley 2466 de 2025, Ley 2465 de 2025, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019, Resolución 3461 de 2025 y Resolución 1843 de 2025 expedidas por el Ministerio del Trabajo, y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, a la Ley 1562 de 2012 y al Decreto 1443 de 2014, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias de la Ley y el Decreto, antes mencionados.

**ARTÍCULO 62.** En relación con las incapacidades médicas, se establecen los siguientes parámetros:

1. El trabajador deberá informar a su jefe inmediato, a la Dirección de Talento Humano y a la Oficina de Nómina y Compensación sobre la expedición de una prescripción de incapacidad y su duración, máximo al día hábil siguiente de la expedición, enviando, a través de los canales institucionales establecidos y en los términos señalados esta prescripción de incapacidad emitida por el médico, acompañada de los documentos expedidos por la EPS, o ARL, o la entidad que hiciera sus veces a la

cual se encuentre afiliado para efectos del trámite de reconocimiento de la prestación económica de acuerdo con la normativa vigente.

2. Si el trabajador falta al trabajo por motivos de salud, la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** sólo tendrá en cuenta el certificado de incapacidad otorgado por cualquiera de las entidades señaladas en el numeral primero de este artículo.

#### **CAPÍTULO XIV. LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS**

**ARTÍCULO 63.** La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** apoya la erradicación del trabajo infantil, por lo cual la Institución no contratará menores de dieciocho (18) años, siendo la única excepción los contratos de aprendizaje, adicionalmente, en ningún caso asignará la realización de labores prohibidas por la ley para mujeres.

**PARÁGRAFO.** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA 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 de Trabajo y Seguridad Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA podrán ser trabajadores 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 para la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de 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.

#### **CAPÍTULO XV. OBLIGACIONES ESPECIALES Y PROHIBICIONES**

**ARTÍCULO 64.** Son obligaciones especiales de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ**:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los equipos, instrumentos y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Ofrecer a los trabajadores espacios de trabajo apropiados y elementos de protección personal idóneos de tal forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud en el trabajo.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto la Institución dotará sus botiquines y al Servicio de Salud Universitaria con lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto por la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder a los trabajadores las licencias y permisos remunerados señalados en la ley y en los capítulos X y XI de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, al finalizar el contrato, una certificación en la que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente a proveerle el examen médico ocupacional de retiro y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta en el lugar médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de viajes in itinere, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
9. La Institución podrá acordar con el trabajador que certifique el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo.
10. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con

lo previsto en el numeral 5° del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. La Institución realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

11. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
12. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
13. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
14. Contratar o mantener contratados, de conformidad con lo establecido por la ley, el número de trabajadores con discapacidad sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.
15. Cuando el empleador acredite de manera fehaciente el pago directo al trabajador del valor correspondiente a las cesantías, dicho pago se considerará liberatorio de la obligación, y no procederá sanción por no consignación, salvo que se demuestre que el pago no se realizó en condiciones de libertad y que no fue utilizado en fines autorizados por la ley. No obstante, la afiliación a Fondo de Cesantías es obligatoria.
16. Abrir y llevar al día los registros de trabajo suplementario y de menores trabajadores que ordena la ley.

17. Conceder a las trabajadoras que estén en periodos de lactancia, los descansos ordenados en el artículo 238 del CST.
18. Conservar el empleo de los trabajadores que se encuentren en estado de embarazo, licencia de maternidad o licencia de paternidad; el contrato únicamente se podrá finalizar si el trabajador presenta renuncia irrevocable.
19. Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
20. La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** comprometida con el uso legal, el tratamiento de acuerdo con los fines establecidos y la seguridad y privacidad de la información que recolecte, almacene, use, circule o suprima, que contenga datos personales y en cumplimiento de lo establecido en la Constitución Política de Colombia (arts. 15 y 20), la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de y al compromiso institucional en cuanto al tratamiento de la información, establece medidas generales para garantizar los niveles de seguridad y privacidad adecuados para la protección de datos personales, con el fin de evitar posibles adulteraciones, pérdidas, consultas, usos o accesos no autorizados, aplicable a los datos personales registrados en cualquier base de datos que administre la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** y cuyo titular sea una persona natural.
21. Establecer los Protocolos de Bioseguridad y demás que fueren requeridos, para un eventual retorno y para el desarrollo de actividades académicas, administrativas, de servicios y de apoyo.
22. Establecer y actualizar el Plan de Emergencias de la Institución, según lo establecido en el Decreto 1072 de 2025.
23. Establecer y actualizar el Plan Estratégico de Seguridad Vial institucional.
24. Definir y socializar el procedimiento para notificar licencias, permisos e incapacidades.
25. Registrar en el RUTEC a todos los trabajadores extranjeros y cumplir la normativa vigente para procesos migratorios según la Resolución 4386 de 2018.

**ARTÍCULO 65.** Son obligaciones especiales del trabajador:

1. 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 Institución o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Institución, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente el respeto en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen a las personas o a las cosas de la Institución.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Institución o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la Dirección de Talento Humano su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58, CST).
9. Realizar oportuna y debidamente las operaciones de índole tributarias, fiscales o parafiscales, y responder por el trámite y diligenciamiento de los documentos correspondientes cuando a ello hubiere lugar, sin perjuicio de la responsabilidad penal y patrimonial que le fuere atribuible al trabajador.
10. Cumplir rigurosamente las normas contractuales, reglamentarias y legales dispuestas por la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ**, en decretos, acuerdos, circulares, reglamentaciones especiales, o aquellas que personalmente se le indiquen al trabajador.
11. Usar los uniformes (dotaciones) y los Elementos de Protección Personal entregados por la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ**, de

- conformidad con las instrucciones impartidas de modo general o particularmente a cada trabajador.
12. Para acceder a cualquier sede o edificio de la Institución, el trabajador debe realizar el proceso de registro biométrico estableciendo el tratamiento de sus datos personales; de lo contrario, es obligatorio el acceso con carné institucional.
  13. Para el personal docente, se establece que debe entregar oportunamente y dentro de la vigencia contractual, los informes, trabajos y productos de investigación, notas, así como realizar evaluaciones y exámenes de acuerdo con los lineamientos impartidos por la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ**. De la misma forma, se exige el estricto cumplimiento de la hora cátedra, así como el cumplimiento de todo el programa académico determinado por la Institución y de lo establecido en el Reglamento Docente.
  14. Usar únicamente software en los equipos de cómputo de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** con las respectivas licencias y autorizaciones establecidas por las áreas responsables.
  15. Suscribir acuerdos o cláusulas de confidencialidad que la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** determine frente a actividades y/o datos sensibles, de carácter reservado y/o confidencial que, por sus funciones y por su naturaleza, conocimiento y confianza, la Institución suministre con previa autorización de la Rectoría.
  16. Denunciar conductas o acciones de acoso laboral ante las instancias correspondientes.
  17. Cumplir con las recomendaciones dadas por el médico tratante, al igual que cumplir con los programas o actividades propuestas por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
  18. Cumplir a cabalidad las políticas, reglamentos, protocolos, programas y procedimientos estipulados por la Institución.
  19. Cumplir a cabalidad las políticas, reglamentos, programas y procedimientos estipulados por el SG-SST.
  20. Apropiar y adoptar los Protocolos Institucionales que fueren requeridos para el retorno y desarrollo de actividades académicas, administrativas y de apoyo.

21. Apropiar y adoptar el Plan de Emergencias de la Institución, según lo ordenado por el Decreto 1072 de 2015.
22. Apropiar y adoptar el Plan Estratégico de Seguridad Vial institucional.
23. En el caso de trabajadores extranjeros, mantener los documentos de identificación personal vigentes y cumplir con las normas y medidas establecidas por migración, según corresponda.
24. Atender y dar estricto cumplimiento a las prohibiciones especiales contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y en el artículo 68 de este Reglamento.
25. Observar y acatar las disposiciones establecidas por terceros que presten servicios a la Institución con el fin de mantener una sana convivencia y preservar la imagen institucional.

**ARTÍCULO 66.** Responsabilidades del trabajador frente al SG-SST de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, veraz, completa y oportuna sobre su estado de salud.
3. Participar en las actividades de capacitación, inducción, reinducción y programas de prevención y promoción definidas en el plan anual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
4. Cumplir las normas, reglamentos, procedimientos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución.
5. Informar oportunamente a su jefe inmediato acerca de los peligros, condiciones inseguras, actos inseguros y situaciones de riesgo en el sitio de trabajo que puedan afectar su seguridad o la de otras personas.
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
7. Reportar inmediatamente a su jefe inmediato sobre la ocurrencia de un accidente e incidente laboral.
8. Hacer uso adecuado y obligatorio de los elementos de protección personal, cuando aplique.

9. Asistir a todas las actividades programadas por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, participar de ellas y cumplir con todas las recomendaciones que se brinden.
10. Participar activamente en los grupos de seguridad y salud en el trabajo que se conformen como son: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), Comité de Convivencia Laboral (CCL), Brigadas de Emergencia y otros, cumpliendo con las funciones asignadas y asistiendo a las reuniones, capacitaciones y simulacros programados.

**ARTÍCULO 67.** Se prohíbe a la Institución:

1. Deducir retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial con excepción de los siguientes:
  - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del CST.
  - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley los autorice.
  - c) En cuanto a las cesantías, la Institución puede retener el valor respectivo en los casos a los que se refiere el Artículo 250 del CST.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Institución.
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 de 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, autorizar, o tolerar 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 numeral 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 de servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Institución, salvo los casos de fuerza mayor. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo, cuando se compruebe que la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59, CST).

**ARTÍCULO 68.** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la oficina o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos de la Institución sin permiso.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Institución, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
4. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no de ellas.

5. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
6. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
7. Incumplir las medidas establecidas en el Protocolo de Bioseguridad.
8. Usar los útiles, herramientas o recursos suministrados por la Institución para fines distintos del trabajo contratado (Artículo 60, CST).
9. Hacer uso inadecuado de los útiles, herramientas o recursos suministrados por la Institución para el cumplimiento de sus funciones.
10. Tomar y/o disponer de elementos o recursos pertenecientes a la Institución o a compañeros sin permiso alguno.
11. Divulgar información confidencial de la Institución.
12. Presentar documentos falsos.
13. Favorecer a proveedores a cambio de reconocimientos económicos o en especie.
14. Presentar o participar de investigaciones fraudulentas, afectando la imagen institucional y su integridad académica.
15. Plagiar documentos parciales y/o totales.
16. Extralimitar su competencia en el ejercicio de las funciones delimitadas en su Perfil de Cargo y Manual de Funciones.
17. Comprometer legal o reputacionalmente a la Institución, por acción u omisión.
18. Inducir a la Institución o a terceros a error grave por negligencia, descuido, mala conducta u omisión.

## **CAPÍTULO XVI. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 69.** La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

**ARTÍCULO 70.** Las faltas disciplinarias se calificarán como leves, moderadas o graves según su naturaleza y efectos y, para la calificación de las faltas, la Dirección de Talento Humano tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- a) La afectación en la prestación de servicio en la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ**.
- b) El impacto y la trascendencia de la falta.
- c) Las circunstancias agravantes y/o atenuantes del hecho.
- d) Los antecedentes del investigado.
- e) El perjuicio generado a la comunidad de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ**.
- f) La modalidad de comisión de la falta.

**ARTÍCULO 71.** Se califican expresamente como faltas leves:

- a) El retardo hasta por quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente.
- b) Ausentarse hasta por quince (15) minutos del puesto de trabajo o de las herramientas tecnológicas de uso sincrónico definidas por la Institución, sin previo aviso ni autorización.
- c) El retiro anticipado hasta por quince (15) minutos de la jornada laboral o de la hora cátedra, incluidas las herramientas tecnológicas de uso sincrónico definidas por la Institución, sin previo aviso ni autorización.
- d) El uso de internet o de equipos, tecnología y/o material institucional para desarrollar actividades ajenas a las funciones laborales.
- e) No usar el uniforme de dotación en la forma establecida por la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ**.
- f) No atender el llamado del jefe inmediato, sin justificación.
- g) El incumplimiento de los compromisos establecidos en el Acta de Compromisos para el Mejoramiento del Desempeño.

**PARÁGRAFO.** La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** podrá implementar procedimientos de seguimiento al desempeño como mecanismos preventivos de gestión, orientación y mejoramiento laboral. Dichos procedimientos se desarrollarán observando las garantías del debido proceso, mediante espacios de diálogo entre el trabajador y el jefe inmediato, con la intermediación de la Dirección de Talento Humano cuando corresponda, permitiendo la exposición de las situaciones identificadas, la escucha

de las diferentes perspectivas, la construcción de acuerdos de mejoramiento y la definición de compromisos orientados al fortalecimiento del desempeño y de las relaciones laborales. Las actuaciones adelantadas en este marco deberán quedar debidamente documentadas, de conformidad con lo dispuesto en el procedimiento institucional vigente para el seguimiento al desempeño.

**ARTÍCULO 72.** Se establecen las siguientes sanciones para faltas leves:

- a) Por primera vez, llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida.
- b) Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) días, sin derecho a remuneración.
- c) Multa por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no pueden exceder de la quinta (5<sup>a</sup>) parte del salario de un (1) día y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la Institución (Artículo 113, CST). Esta sanción se aplicará desde el primer retraso o falta al trabajo sin excusa suficiente.
- d) Por tercera vez o más, se constituye falta moderada y se aplican las sanciones respectivas.

**ARTÍCULO 73.** Se califican expresamente como faltas moderadas:

- a) Ausentarse por más de quince (15) minutos del puesto de trabajo o de las herramientas tecnológicas de uso sincrónico definidas por la Institución, o hasta por media jornada laboral correspondiente a cuatro (4) horas, sin previo aviso ni autorización.
- b) El retiro anticipado por más de quince (15) minutos de la jornada laboral o de la hora cátedra, incluidas las herramientas tecnológicas de uso sincrónico definidas por la Institución, o hasta por media jornada laboral correspondiente a cuatro (4) horas, sin previo aviso ni autorización.
- c) Incumplir con alguna de las medidas establecidas en los Protocolos y Reglamentos institucionales.
- d) Daño o desperdicio de materiales, equipos, útiles, herramientas y materias primas.

- e) El incumplimiento de las responsabilidades impartidas por sus superiores para la realización y ejecución normal del trabajo.

**ARTÍCULO 74.** Se establecen las siguientes sanciones para faltas moderadas:

- a) Por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días, sin derecho a remuneración.
- b) Multa por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no pueden exceder de la quinta (5ª) parte del salario de un (1) día y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la Institución (Artículo 113, CST). Esta sanción se aplicará desde el primer retraso o falta al trabajo sin excusa suficiente.
- c) Por segunda vez, se constituye falta grave y se aplican las sanciones respectivas.

**ARTÍCULO 75.** Se califican expresamente como faltas graves:

- a) La falta total al trabajo durante un (1) día o más, o un (1) turno de trabajo o más, sin excusa suficiente.
- b) La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias contenidas en el presente reglamento, o en otras disposiciones de carácter administrativo que imparta la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** en forma general y/o particular.
- c) Los llamados de atención por escrito y en forma consecutiva por más de tres veces.
- d) La violación en el manejo de la información, y de la confidencialidad de documentos institucionales, software y demás aplicaciones técnicas, sin perjuicio de las acciones legales establecidas en la legislación colombiana.
- e) La recurrente y constante negativa a acatar las instrucciones y recomendaciones determinadas en el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST).
- f) Toda conducta que atente contra los principios y valores institucionales.
- g) Promover, incitar o patrocinar conductas negativas en el entorno, frente a los principios, misión y visión de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ**.

- h) El reiterado incumplimiento de las responsabilidades impartidas por sus superiores para la realización y ejecución normal del trabajo.
- i) Sustraer de la Institución útiles de trabajo, materias primas, documentos o cualquier elemento o producto sin autorización escrita y firmada por la autoridad competente en cada caso.
- j) Presentarse a trabajar en estado de alicoramiento o bajo la influencia de sustancias psicoactivas, siempre que esta situación afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador.
- k) El irrespeto a las personas, independientemente del ámbito de interacción (incluidas las redes sociales digitales y cualquier mediación tecnológica).
- l) Consumir, distribuir y/o vender alcohol, tabaco o sustancias psicoactivas en las instalaciones de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ**.
- m) Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, o dentro de las instalaciones de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ**, en contra de esta o de algún integrante de la Institución.
- n) Realizar o protagonizar escándalos dentro de las instalaciones de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** o en el desempeño de sus funciones.
- o) Presentar documentos falsos ante la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ**, o ante terceros que contengan datos propios de la Institución; se considerará agravante la afectación al buen nombre de la Institución.
- p) Favorecer a terceros a cambio de reconocimientos económicos y/o en especie.
- q) Incumplir con el Código de Ética y Buen Gobierno de la Institución por acción u omisión.
- r) Presentar o participar en investigaciones fraudulentas, afectando la imagen institucional y su integridad académica.
- s) Plagiar documentos de manera parcial y/o total.
- t) Firmar o generar documentos en nombre de la Institución, sin autorización previa por parte del Directivo que compete.
- u) La suplantación de las personas.
- v) Actuar en nombre y/o representación de la Institución sin autorización previa.
- w) Hacer un uso inapropiado de los espacios físicos y de mediación tecnológica dispuestos por la Institución.

- x) El porte, la tenencia o guarda de armas, elementos o materiales explosivos que sean complemento o partes útiles de estos.
- y) La difusión de contenido que incite al odio, violencia o intolerancia en cualquiera de sus formas, ya sea en medios físicos o digitales, y que afecte la convivencia y el respeto en la comunidad Konradista.
- z) Participar en riñas y/o proveer malos tratos hacia cualquier miembro de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ**.
- aa) No hacer uso de los Elementos de Protección Personal - EPP.
- bb) Todas las conductas tipificadas como contravención o delito por las Leyes de la República.

**PARÁGRAFO 1.** Cuando la falta disciplinaria sea a su vez susceptible de configurar un delito, la sanción se impondrá sin perjuicio de formular la respectiva denuncia ante las autoridades competentes.

**PARÁGRAFO 2.** La injuria, la calumnia y el irrespeto a la Institución y sus funcionarios se considera falta grave.

**PARÁGRAFO 3.** La comisión de faltas graves de los aprendices deberá informarse al monitor de la Institución educativa y las decisiones de suspensión o terminación del contrato deben notificarse también al SENA.

**ARTÍCULO 76.** Se establecen las siguientes sanciones para faltas graves:

- a) Por primera vez, suspensión en el trabajo desde ocho (8) días hasta por dos (2) meses, sin derecho a remuneración.
- b) Multa por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no pueden exceder de la quinta (5ª) parte del salario de un (1) día y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la Institución (Artículo 113, CST). Esta sanción se aplicará desde el primer retraso o falta al trabajo sin excusa suficiente.

**PARÁGRAFO.** El incurrir en faltas graves o cualquier violación grave de las prohibiciones u obligaciones del trabajador, constituirá causal de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa.

## **CAPÍTULO XVII. PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 77. Garantías.** El procedimiento señalado en el presente capítulo se llevará a cabo de manera tal que se garanticen el derecho fundamental al debido proceso, derecho de defensa, contradicción y controversia de las pruebas, y los principios de dignidad, presunción de inocencia, *in dubio pro disciplinado*, proporcionalidad, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y *non bis in ídem*.

**PARÁGRAFO 1.** La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** adoptará, para trabajadores reconocidos con discapacidad, los ajustes y medidas razonables necesarios para asegurar la comunicación y comprensión recíproca del proceso disciplinario, en el marco del debido proceso.

**PARÁGRAFO 2.** Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

**PARÁGRAFO 3:** La implementación de procedimientos de seguimiento al desempeño (PR-GH-A-117) constituye una medida preventiva y de mejoramiento laboral, por lo que su activación no será requisito previo para el inicio de un proceso disciplinario. En consecuencia, cuando la Institución tenga conocimiento de hechos que presuntamente puedan constituir una falta disciplinaria, podrá dar inicio al procedimiento previsto en este Reglamento, garantizando en todo caso el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción del trabajador.

**ARTÍCULO 78. Reporte del caso.** Conocida una situación que pudiere constituir una falta, el jefe inmediato o la directiva competente, procederá a comunicarlo a la Dirección de Talento Humano de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ**, mediante

escrito que exprese detalladamente la situación ocurrida, adjuntando los soportes y evidencias, especificando los hechos, la fecha y la hora en que éstos sucedieron, y agregando los elementos que considere relevantes para el estudio del caso.

**PARÁGRAFO 1.** En aplicación del principio de inmediatez, se establece que el reporte del caso que pudiera configurar falta disciplinaria deberá realizarse en un término razonable que no supere tres (3) meses siguientes a la ocurrencia de los hechos.

**PARÁGRAFO 2.** En ningún caso prescribirán las conductas tipificadas como faltas disciplinarias en el marco de este Reglamento.

**ARTÍCULO 79. Apertura del proceso.** La Dirección de Talento Humano de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** hará una evaluación previa de la situación con el objetivo de identificar si la misma puede constituir una falta y, en consecuencia, definir si es o no de su competencia el estudio del caso. De ser así, la Dirección de Talento Humano citará por escrito al trabajador implicado a una diligencia de descargos con al menos cinco (5) días hábiles de anticipación informando el lugar, la fecha y la hora en que éstos se llevarán a cabo; en la citación se deben incluir de manera expresa los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso, las faltas y su calificación provisional, y se deben adjuntar los soportes y pruebas que fundamentan los hechos, conductas y omisiones del proceso.

**PARÁGRAFO 1.** La Dirección de Talento Humano de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** será competente para el estudio de los casos en que presuntamente un trabajador administrativo, de servicios o de apoyo de la Institución hubiere incurrido en una falta leve, moderada o grave.

**PARÁGRAFO 2.** Los casos relacionados con los docentes se revisarán de acuerdo con el Reglamento Docente vigente y se adelantarán por las instancias allí dispuestas.

**PARÁGRAFO 3.** En la citación entregada al trabajador se establecerá la calificación provisional de las faltas, identificando claramente la conducta presuntamente infringida y su categoría dentro de la escala de faltas establecida en este Reglamento. En el evento de que,

con posterioridad a la citación formal, la Institución identifique nuevas pruebas, deberá comunicarlas al trabajador y otorgar un nuevo término no inferior a cinco (5) días hábiles para que este prepare su defensa frente a dichos elementos probatorios (Circular 0048 de 2026, Ministerio del Trabajo; Ley 2466 de 2025, artículo 7°).

**ARTÍCULO 80. Diligencia de descargos.** La Dirección de Talento Humano escuchará en versión libre al trabajador alrededor de la queja expuesta, tratando de identificar lo sucedido respecto a los hechos que se le imputan, y la adecuación de éstos a alguna(s) de las faltas contempladas en el presente Reglamento, la ley o en cualquier otra reglamentación vigente de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ**.

**PARÁGRAFO 1.** En caso de que se presente alguna circunstancia que le impida al trabajador asistir a la diligencia de descargos, éste contará con tres (3) días hábiles siguientes a la fecha y hora señalados en la notificación para presentar la correspondiente justificación. Verificada la existencia de una causa justificada para la inasistencia a la diligencia de descargos o para allegar el escrito de descargos, se procederá a señalar nuevamente el lugar, la fecha y la hora en que éstos se llevarán a cabo.

**PARÁGRAFO 2.** En la diligencia de descargos o en el escrito en que sean presentados, el trabajador podrá dar su versión de los motivos del proceso, aportar las pruebas que considere necesarias para su defensa, así como controvertir las que ya reposan en el expediente y solicitar que se reciban o practiquen las pruebas que considere pertinentes.

**PARÁGRAFO 3.** Si en la fecha y en la hora señaladas para la realización de la diligencia de descargos, el trabajador no se presenta ni allega la correspondiente justificación dentro del término establecido, la Dirección de Talento Humano dejará constancia de la inasistencia, con firma de testigos, y procederá a citarlo por última vez.

**PARÁGRAFO 4.** En caso de inasistencia a la última citación, la Dirección de Talento Humano procederá a aplicar la sanción correspondiente.

**PARÁGRAFO 5.** El trabajador podrá asistir a la diligencia de descargos con uno (1) o dos (2) compañeros de trabajo como testigos, si así lo solicita. En caso de que éstos se presenten,

se dejará registrado en el acta respectiva. La función de los testigos será de velar por el cumplimiento del debido proceso y las garantías señaladas en el artículo 77 de este Reglamento.

**PARÁGRAFO 6.** La diligencia de descargos se formalizará por escrito y podrá ser grabada con los medios técnicos que ofrezcan fidelidad y seguridad de registro, siempre y cuando el trabajador lo autorice. Si la diligencia de descargos es grabada, se consignará en el acta el nombre y la firma de las personas que intervinieron en ella. Si el trabajador no autoriza la grabación, se dejará en el acta constancia de la versión de los hechos descritos por el trabajador, así como de las pruebas allegadas por éste o las que solicite. En caso de que el trabajador o sus compañeros de trabajo se negaren a firmar el acta, se dejará expresa constancia de su negativa, y se procederá con la firma por parte de un testigo designado.

**ARTÍCULO 81. Análisis de descargos.** Luego de realizada la diligencia de descargos o allegado el escrito de descargos, recibidas o practicadas las pruebas solicitadas y teniendo en cuenta las pruebas aportadas, se efectuará un análisis con el fin de determinar si el trabajador incurrió o no en la(s) falta(s), y se procederá a tomar una decisión motivada frente al caso.

**PARÁGRAFO.** Tanto las pruebas aportadas por el trabajador como las pruebas que se reciban o practiquen en virtud del proceso, serán analizadas a la luz de la regulación vigente.

**ARTÍCULO 82. Sanción disciplinaria.** Finalizada la etapa anterior, la Dirección de Talento Humano notificará por escrito al trabajador investigado sobre el resultado de la investigación mediante documento debidamente motivado identificando la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión; si procede la imposición de una sanción, se le informará expresamente de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable y se le indicará que cuenta con cinco (5) días hábiles para interponer recursos de reposición y/o de apelación. No obstante, también se deberá notificar el cierre y archivo del proceso, en caso de que no proceda la imposición de una sanción.

**PARÁGRAFO.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria aplicada, si incumple con el procedimiento señalado en el presente capítulo.

**ARTÍCULO 83. Recursos.** Contra todas las sanciones proceden los recursos de reposición ante la Dirección de Talento Humano, y de apelación ante la Rectoría como segunda y última instancia. El trabajador busca, mediante los recursos que presente, que la decisión sea revocada, modificada o aclarada. Al resolverse los recursos, en ningún caso, las decisiones adoptadas podrán agravar la situación inicial del investigado.

**PARÁGRAFO 1.** El recurso de apelación podrá presentarse en subsidio del de reposición o en contra de la respuesta que resuelva la reposición.

**PARÁGRAFO 2.** Los recursos deberán ser presentados y sustentados por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación de la decisión.

**PARÁGRAFO 3.** Si el trabajador no interpone recursos, pasados los cinco (5) días hábiles quedará la sanción en firme, se notificará por escrito al trabajador y se dejará una copia firmada en la carpeta laboral.

**PARÁGRAFO 4.** Si el trabajador se negara a recibir y/o firmar la comunicación en que consta la decisión adoptada, quien efectúe la notificación deberá dejar expresa constancia de este hecho y deberá hacer firmar dicha comunicación por un (1) testigo que será designado para tal efecto.

**ARTÍCULO 84. Cierre y archivo del proceso.** Cuando por falta de evidencia no sea posible adelantar el proceso disciplinario, la Dirección de Talento Humano elaborará un documento de cierre y archivo, y no podrá quedar registro institucional del proceso.

## **CAPÍTULO XVIII. RECLAMOS. PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

**ARTÍCULO 85.** Todo trabajador que desee formular una reclamación, lo hará verbalmente ante su jefe inmediato y/o ante la Dirección de Talento Humano, quienes escucharán y resolverán en justicia y equidad, salvaguardando la confidencialidad de la información, dentro de un tiempo razonable de acuerdo con la naturaleza del caso.

**PARÁGRAFO.** Si ante quien se formula una reclamación no estuviere autorizado para resolverla, deberá remitirla a su superior jerárquico, para su gestión.

## **CAPÍTULO IX. ACOSO LABORAL. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y PROCESOS INTERNOS PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

**ARTÍCULO 86. Definición de acoso laboral.** Para efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de la Institución, 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 de este, en el marco de relaciones laborales o formativas, independientemente de la modalidad de vinculación, incluyendo trabajadores, aprendices, practicantes, aspirantes, contratistas y demás personas que interactúen en el entorno institucional, en espacios físicos o mediados por tecnologías de la información.

**ARTÍCULO 87. Modalidades de acoso laboral.** Puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- a) *Maltrato laboral:* Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- b) *Persecución laboral:* Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- c) *Discriminación laboral:* Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

- d) *Entorpecimiento laboral*: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- e) *Inequidad laboral*: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- f) *Desprotección laboral*: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

**PARÁGRAFO 1.** Estas modalidades podrán presentarse en entornos físicos o mediados por tecnologías de la información, incluyendo comunicaciones electrónicas, plataformas institucionales o cualquier otro medio institucional.

**PARÁGRAFO 2.** Las conductas que constituyan acoso sexual se regirán por lo establecido en la Política de Prevención de Acoso Sexual y el Protocolo para la prevención, atención y acompañamiento en casos de violencia, discriminación y violencias basadas en género.

**PARÁGRAFO 3.** En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024 el Comité de Convivencia no es el competente, ya que estas conductas no son conciliables.

**ARTÍCULO 88. Conductas atenuantes.** Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a) Haber observado buena conducta anterior.
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.

- f) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- g) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

**PARÁGRAFO.** El estado de emoción o pasión excusable no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

**ARTÍCULO 89. Circunstancias agravantes.** Son circunstancias agravantes del acoso laboral:

- a) Reiteración de la conducta.
- b) Cuando exista concurrencia de causales.
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- d) Mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor partícipe.
- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

**ARTÍCULO 90. Conductas que constituyen acoso laboral.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas, en concordancia con lo señalado en la Ley 2466 de 2025:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.

- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Institución.
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Institución, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores.
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás trabajadores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

**PARÁGRAFO 1.** En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 86 de este Reglamento.

**PARÁGRAFO 2.** Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

**PARÁGRAFO 3.** Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

**ARTÍCULO 91. Conductas que no constituyen acoso laboral.** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Institución.
- e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el CST.
- f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- g) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 al 57 del CST, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

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

**ARTÍCULO 92.** La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** proveerá mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral estableciendo un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los mecanismos adoptados para la prevención de conductas de acoso laboral son:

- a) Promover al interior de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** el trato cordial y respetuoso entre todos los trabajadores.
- b) Divulgar entre la comunidad a través de los medios más apropiados la información relacionada con las medidas de prevención de acoso laboral.
- c) Apoyar en lo correspondiente, la gestión del Comité de Convivencia Laboral.
- d) Analizar e implementar, cuando sea procedente, las recomendaciones emitidas por el Comité de Convivencia Laboral.
- e) Implementar programas de formación y sensibilización, así como acciones de prevención con enfoque de género y no discriminación.
- f) Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** para llevar a cabo las medidas preventivas de las conductas de acoso laboral.

**ARTÍCULO 93.** Mecanismo para interponer una queja por presunto acoso laboral: Toda queja por presunto acoso laboral debe realizarse según el "*Procedimiento para interponer una queja por presunto acoso laboral - PR-GH-T-121*", diligenciando el formato FR-GH-T-534; el trabajador puede radicarla con el representante del Comité de Convivencia de su confianza o través del buzón [CCL@konradlorenz.edu.co](mailto:CCL@konradlorenz.edu.co).

El procedimiento incluye las siguientes acciones:

- **Recepción de la queja:** El reporte podrá realizarse de forma verbal o escrita ante el Comité o el responsable del SG-SST, quienes iniciarán el trámite en un plazo máximo

de cinco (5) días calendario. No se aceptarán quejas anónimas, presentadas por terceros o por personas sin vínculo jurídico con la Institución.

- **Evaluación preliminar:** Se analizarán los hechos reportados de manera imparcial, confidencial y libre de revictimización. El Comité cuenta con cinco (5) días calendario para examinar los hechos y podrá ampliar el término por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita.
- **Acuerdos y medidas conciliatorias:** Se promoverán espacios de diálogo para establecer acuerdos orientados a la solución del conflicto y la prevención de nuevas conductas, mediante reuniones individuales y entre las partes involucradas. Los compromisos serán documentados y objeto de seguimiento institucional. Si no se logra conciliación, no se cumplen las recomendaciones o la conducta persiste, el caso será informado a la Dirección de Talento Humano y a la Dirección General, se cerrará y se instará a presentar una queja ante el Ministerio del Trabajo o el juez laboral.

**ARTÍCULO 94. Procedimiento interno.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de presunto acoso laboral, se activará al Comité de Convivencia Laboral, cuya conformación y funcionamiento se regirá por lo estipulado en la normativa vigente. El Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva de acoso laboral independiente en su funcionamiento que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo anterior, el comité no determina si hay acoso laboral.

**PARÁGRAFO 1.** En ningún caso la conciliación será obligatoria cuando existan indicios de violencia grave o vulneración de derechos fundamentales.

**PARÁGRAFO 2.** En todo caso, el proceso preventivo consagrado en este capítulo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006 y demás normas concordantes, sin perjuicio de las garantías institucionales necesarias para la reparación y no repetición de estas conductas.

**PARÁGRAFO 3.** El procedimiento garantizará confidencialidad, imparcialidad, celeridad, respeto por la dignidad de las personas, y la no revictimización.

**PARÁGRAFO 4.** El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

## **CAPÍTULO XX. DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 95.** Prestaciones adicionales. La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** de acuerdo con las Políticas internas y por mera liberalidad, concederá a sus trabajadores las prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

**ARTÍCULO 96.** Desde la fecha en que entra en vigor este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ**.

## **CAPÍTULO XXI. PUBLICACIONES**

**ARTÍCULO 97.** Una vez aprobado por el Consejo Superior el presente Reglamento, la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** publicará en el lugar de trabajo de la Institución y a través de la página web, el contenido del Reglamento Interno de Trabajo, fecha desde la cual entrará en vigencia. Los trabajadores podrán solicitar a la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del CST, y se dará trámite a las mismas de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.

**ARTÍCULO 98.** Una vez cumplido el trámite señalado en el artículo anterior, la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** publicará el Reglamento Interno de Trabajo mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible en dos (2) sitios distintos en cada una de las sedes en donde la Institución tenga operaciones, y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Así mismo, será

publicado en la página web institucional y socializado con todos los trabajadores (Art. 120, CST).

## CAPÍTULO XXII. VIGENCIA

**ARTÍCULO 99.** El presente Reglamento entrará en aplicación desde la fecha en que la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ** publique a sus trabajadores en el lugar de trabajo de la Institución, y a través de los medios tecnológicos idóneos, el contenido de este, de acuerdo con lo indicado en el artículo anterior de este Reglamento (Art. 119, CST).

## CAPÍTULO XXIII. CLÁUSULAS INEFICACES

**ARTÍCULO 100.** No producirán ningún efecto las cláusulas de este Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, y demás normas internas, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109, CST).

## COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D.C., a los 16 días del mes de junio de 2026.



**LUIS FERNANDO FAJARDO FORERO**  
Vicepresidente Consejo Superior



**LUISA MARÍA CASTELLANOS PINZÓN**  
Secretaria General