



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
AUTÓNOMA
DEL CAUCA

**ACUERDO No 002 de 2017
(01 de febrero)**

**POR EL CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**

La Asamblea de Fundadores de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca en uso de sus facultades estatutarias y en especial las contempladas en el Artículo 32, literal (n) de los Estatutos, y

CONSIDERANDO

1. Que al interior de la Institución con responsabilidad y asesoría del Consejo Administrativo se realizaron varios ejercicios de construcción participativa del Reglamento Interno de Trabajo;
2. Que realizado el análisis del proyecto se ha concluido que cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones legales vigentes sobre la materia;
3. Que en sesión extraordinaria de Asamblea de Fundadores realizada el 31 de enero de 2017, se analizó nuevamente la propuesta de Reglamento Interno de trabajo;

ACUERDA:

ARTÍCULO 1.- Aprobar el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**, Institución sin ánimo de lucro, fundada al servicio de la Educación Superior, el 27 de Julio de 1979, domiciliada en la calle 5 No. 3 - 85, de la ciudad de Popayán, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA** como todos sus trabajadores.

Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador. Rige para todas las Unidades de la Corporación que actualmente existen y las que se establezcan con posterioridad a él.

CAPITULO I CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2.- Es facultad de la Corporación o de quien esta delegue, seleccionar al personal de acuerdo a las necesidades de la Institución.

El proceso de Selección de personal se realizará de acuerdo al Manual de Funciones y demás requisitos establecidos por la Institución.

ARTÍCULO 3.- REQUISITOS DE INGRESO: Todo aspirante a ingresar como trabajador a la Corporación Universitaria Autónoma debe someterse al proceso de Selección de personal establecido Institucionalmente allegando los siguientes requisitos:

- a. Hoja de Vida actualizada.
- b. Tres (3) fotocopias de la cédula de ciudadanía o de extranjería ampliada al ciento cincuenta por ciento (150%).
- c. Fotocopia de los diplomas y actas de grado que acrediten los títulos que posea (Pregrado, Especialización, Maestría, Doctorado o su equivalente), debidamente convalidado por la autoridad competente.
- d. Certificados de la experiencia laboral y/o profesional que posea.
- e. Fotocopia de la matrícula y/o tarjeta profesional en aquellas carreras para las cuales esté establecida.
- f. Fotocopia del RUT actualizado (Registro Único Tributario).
- g. Certificaciones donde conste las entidades de seguridad social a las que se encuentre afiliado.
- h. Certificación bancaria donde conste tipo y número de cuenta.

PARÁGRAFO PRIMERO. En caso de aspirantes extranjeros, deberán cumplir los requisitos de Ley para el ejercicio laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Si se trata de personal docente deberá someterse además a los procedimientos de admisión, selección y calificación conforme a los reglamentos específicos establecidos por la Corporación para el efecto.

PARÁGRAFO TERCERO: La Corporación Universitaria Autónoma del Cauca podrá exigir, además de los documentos mencionados en este Reglamento, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante o aquellos que sean necesarios de acuerdo con el cargo o perfil del Trabajador. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto.

ARTÍCULO 4- El aspirante deberá a juicio de la Corporación presentar pruebas que se establezcan con el fin de apreciar sus conocimientos, competencias, idoneidad y comportamientos para el cargo aspirado. Igual deberá someterse a los exámenes médicos que la Corporación determine.

ARTÍCULO 5- Una vez cumplidos los requisitos anotados en los artículos anteriores y los demás que se fijen expresamente, según el caso, la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, decidirá aceptar o no al aspirante. En caso afirmativo, se comunicará al aspirante su aceptación, salario y fecha de iniciación de labores, procediendo a la vinculación del aspirante, a extender y firmar el contrato de trabajo. En caso negativo, el aspirante no seleccionado, no tendrá derecho a reclamo de ninguna naturaleza, ni a obtener certificación sobre los resultados de sus exámenes y pruebas.

CAPÍTULO II PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 6- La **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA** una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la CORPORACIÓN, las competencias del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ARTÍCULO 7- El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, núm. 1º).

ARTÍCULO 8- El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a uno (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7º).

PARÁGRAFO: Cuando el periodo de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el periodo inicialmente estipulado, sin que el tiempo inicial de la prueba pueda exceder dichos límites.

ARTÍCULO 9- Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero, si expirado el período de prueba, el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones de ley. (CST, art. 80).

CAPÍTULO III DEL PERSONAL DOCENTE

ARTÍCULO 10.- El personal docente de tiempo completo, medio tiempo y cátedra, vinculado mediante contrato de trabajo, tendrá todos los derechos y obligaciones que la ley laboral establece y se sujetará a todo lo previsto en este reglamento y en los especiales dictados por la Corporación en ejercicio de las facultades subordinantes que la ley laboral confiere.

En caso de que exista controversia entre la aplicación del presente reglamento y los que regulen las relaciones laborales del personal docente, se preferirá para su aplicación el especial.

Cuando la situación a regular se relacione con un trabajador que ejerce funciones administrativas y de docencia, se aplicará el reglamento que corresponda al caso, lo cual dependerá de la naturaleza de las funciones.

CAPITULO IV CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 11.- Los trabajadores de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, se vincularán mediante contrato de trabajo escrito, y se regularán por las normas del Código Sustantivo de Trabajo y demás normas que lo aclaran, modifiquen o complementen.

ARTÍCULO 12.- La Corporación Universitaria Autónoma del Cauca tiene entera libertad para asignarle y cambiar al trabajador, el sitio en el cual desempeña su labor, las funciones, la jornada laboral, dentro de los límites de la razonabilidad y las necesidades del servicio.

CAPITULO V TRABAJADORES TRANSITORIOS

ARTÍCULO 13.- No tiene el carácter de trabajadores propiamente dicho de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**, sino el de trabajadores transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la **CORPORACIÓN** los cuales solo tienen derecho al pago de descanso en los dominicales y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado. No obstante lo anterior, la **CORPORACIÓN** prestará a esta clase de trabajadores los primeros auxilios, en caso de ser necesario sin perjuicio de los servicios que correspondan a las E.P.S.

ARTÍCULO 14.- No son trabajadores de la **CORPORACIÓN** ni representantes de la misma, ni intermediarios de ella sino verdaderos empleadores de sus trabajadores, los contratistas independientes con quienes la **CORPORACIÓN** contrate la ejecución de una o varias obras o labores, la prestación de servicios por un precio determinado o determinable, asumiendo el contratista todos los riesgos para realizarlos con sus propios medios, con la libertad, autonomía técnica y directiva.

Tampoco son los subcontratistas de aquellos ni aun en el caso de que la **CORPORACIÓN** hubiere mostrado su aquiescencia al contratista para subcontratar la totalidad o parte de la obra o labor con uno o más subcontratistas.

CAPITULO VI CONTRATOS DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 15.- Contrato de Aprendizaje. El Contrato de aprendizaje en la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, se regulará por las normas vigentes expedidas por la autoridad competente.

Podrán ser beneficiarios del contrato de aprendizaje:

- a) Los aprendices del SENA y de Instituciones de Formación para el trabajo, estudiantes de instituciones de educación técnica y tecnológica.
- b) Los estudiantes Universitarios, cuyos programas tengan una fase práctica.

El contrato de aprendizaje debe contener los requisitos establecidos en la Ley 789 de 2002, Decreto 933 de 2003 y su Decreto modificadorio 2585 de 2003 así como las normas que los modifiquen, aclaren, adicionen o complementen.

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

CAPITULO VII JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 16.- Horario de Trabajo: El horario de trabajo para el desarrollo de las labores de la Corporación y en consideración a ellas, se cumplirá durante los días de lunes a sábado, laborando la jornada ordinaria (la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal) en los turnos y dentro de las horas señaladas por la Institución, pudiendo esta hacer ajustes cuando así lo estime conveniente, en el entendido que el cumplimiento de actividades el día sábado no incorpora horas extras o suplementarias por entenderse ejecutadas dentro de la jornada ordinaria.

La Corporación podrá determinar la posibilidad de fijar la jornada laboral para algunas actividades administrativas u otras de la Institución, hasta completar la jornada máxima legal de cuarenta y ocho (48) horas semanales.

PARÁGRAFO: La distribución de la asignación horaria de los docentes, se regulará por las disposiciones especiales que la CORPORACIÓN profiera para el efecto.

ARTÍCULO 17.- La **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**, podrá contratar trabajadores por menor tiempo, los cuales deberán cumplir sus horarios de trabajo dentro de las jornadas que establezca la Corporación y que se señalan en sus respectivos contratos de trabajo.

PARÁGRAFO UNO. Sin embargo, el horario de trabajo puede variar de acuerdo con los requerimientos sin exceder de las cuarenta y ocho (48) horas semanales reglamentarias.

No obstante, este límite máximo puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en el servicio prestado por la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**, pero solo durante el periodo de tiempo necesario para evitar que las labores normales de la Institución sufran perturbaciones graves.

PARÁGRAFO DOS. De las cuarenta y ocho (48) horas laborales en la semana, dos (2) horas de dicha jornada se dedicarán exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas, o de capacitación.

PARÁGRAFO TRES. Jornada laboral flexible. La **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**, cuando establezca nuevas actividades podrá, con los empleados acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Corporación o Unidades de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

ARTÍCULO 18.- Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- a) Los que desempeñan cargo de dirección, de confianza o manejo.
- b) Los que ejercitan actividades discontinuas o intermitentes, o los de vigilancia cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

En estos casos deberán trabajar el tiempo necesario para cumplir ampliamente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera de horario constituya trabajo suplementario ni implique remuneración alguna.

ARTÍCULO 19.- La **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA** y el trabajador podrán acordar que la jornada laboral de cuarenta y ocho (48) horas se realice durante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio que podrá coincidir con el domingo, en este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante las respectivas semanas y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta de diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

ARTÍCULO 20.- La Corporación puede determinar para todos o parte de sus trabajadores, el establecimiento de turnos para el cumplimiento de las jornadas de trabajo y los trabajadores que cumplan su jornada de trabajo con sujeción a estos, no pueden abandonar su puesto hasta tanto no se haga presente el trabajador que haya de reemplazarlo. Al retirarse debe dar aviso a su jefe inmediato.

ARTÍCULO 21.- Cuando por necesidad del servicio la Corporación, requiera que los trabajadores que laboran menos de la jornada máxima legal, trabajen la jornada ordinaria legal de cuarenta y ocho (48) esta puede exigir el cumplimiento de dicha jornada sin que ello cause recargo suplementario.

ARTÍCULO 22.- Cuando por causa de fuerza mayor o caso fortuito, que determine la suspensión del trabajo por tiempo no mayor de cuatro (4) horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro de los horarios antes dichos, se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dichos horarios sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 23.- Todo trabajador debe permanecer, durante su jornada de trabajo, en el sitio o lugar donde deba desempeñar su labor.

CAPITULO VIII

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 24.- Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.), y el trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6.00 a. m.).

ARTÍCULO 25.- El Trabajo suplementario o de horas extras se regulará conforme a lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo o las normas que lo modifiquen, aclaren o complementen.

ARTÍCULO 26.- La **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**, no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores mediante previa orden y/o autorización escrita del Director General Administrativo o quien haga sus veces.

ARTÍCULO 27.- El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario ordinario del periodo inmediatamente siguiente.

CAPITULO IX DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 28.- Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y los días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra Legislación Laboral.

1. Todo los trabajadores, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil y religioso: 1. de enero, 6 de Enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día Lunes se trasladará al Lunes siguiente a dicho día.

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

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

La Corporación solo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios todos los días laborales de la semana no falten al trabajo o que si faltan lo hayan hecho por causa justa o por disposición de la Corporación. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tendrá derecho a la remuneración de descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la

4

remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si ellos se hubieren prestado el servicio por el trabajador.

PARÁGRAFO UNO. 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.

PARÁGRAFO DOS. Los trabajadores que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el Código Sustantivas de Trabajo o demás normas que lo aclaren, modifiquen o adicionen.

PARÁGRAFO TRES. La Corporación y el trabajador podrán convenir el día de descanso dominical en sábado o domingo, y en el caso de jornada flexible en cualquier día de la semana. El día así acordado será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

ARTÍCULO 29.- AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingos, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce horas (12) por lo menos la relación del personal que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorios.

ARTÍCULO 30.- El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 28 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal C del artículo 20 de la ley 50 de 1990; la remuneración correspondiente a estos días se liquidará como para el día domingo pero sin que haya lugar a descuento algún o por falta al trabajo.

ARTÍCULO 31.- Cuando por motivos de cualquier fiesta no determinada en la ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**, suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera 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 este reglamento. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

Durante los días lunes, martes, miércoles y sábado de Semana Santa, la Corporación podrá determinar que no se laborará, informando de ello a los trabajadores con siete (7) días comunes de anticipación, determinando el cronograma de recuperación que será llevado a cabo en días hábiles posteriores o anteriores a la Semana Santa, incluidos los sábados, cronograma que será elaborado y notificado por la División de Talento Humano.

4

El día hábil siguiente a la finalización del cronograma de recuperación, el Jefe inmediato, deberá informar a la División de Talento Humano, la relación de trabajadores a su cargo, que cumplieron a integridad con el cronograma de recuperación, los trabajadores a quienes no se les reporte el cumplimiento de dicho cronograma, no se les remunerará las jornadas completas no recuperadas.

ARTÍCULO 32.- LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA, estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana no faltaren al trabajo, o que si faltaren lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de **LA CORPORACIÓN**. Para los efectos de este artículo, los días de fiestas no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos el trabajador hubiera prestado el servicio.

En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTÍCULO 33.- Como remuneración del descanso, el trabajador a jornal debe recibir el salario ordinario sencillo, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como de descanso remunerado.

ARTÍCULO 34.- El trabajo en domingo o días festivos se remunerará conforme a la ley con el recargo sobre el salario ordinario y en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el inciso anterior.

Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal (c) de la Ley 50 de 1990.

Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (2) domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando labore durante tres (3) o más domingos durante el mes calendario

ARTÍCULO 35.- El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución de dinero en la forma prevista en el artículo anterior.

ARTÍCULO 36.- Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan, no pueden remplazarse sin grave perjuicio para la Corporación, deben trabajar los domingos y días de fiestas pero su trabajo se remunerará conforme al artículo 34 de este reglamento.

ARTÍCULO 37.- El descanso semanal compensatorio podrá darse simultáneamente a todos los trabajadores de la Corporación que tengan derecho a él, o por turnos, según las necesidades del servicio.

CAPITULO X DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTÍCULO 38.- LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA, se reserva el derecho de conceder o no a todos o parte de sus trabajadores, descansos remunerados en otros días de fiesta diferentes a los enumerados en el artículo 28 de este reglamento.

Si los concediere remunerados, podrá exigir en cualquier tiempo su compensación con tiempo igual al trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, sin que dicho trabajo compensatorio pueda tomarse como trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 39.- El trabajo ejecutado en día de descanso ocasional, como puentes, fiestas civiles, y otros, que **LA CORPORACIÓN** conceda a todos o parte del personal, no causará sobre remuneración alguna.

CAPITULO XI VACACIONES

ARTÍCULO 40.- Los trabajadores que hubieran prestados sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

La CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA programará cada año las vacaciones, las cuales podrán ser colectivas o individuales, las vacaciones diferentes a las colectivas se comunicarán al personal mediante oficio con una antelación de quince (15) días antes de su respectivo disfrute.

La época de las vacaciones debe ser señalada por la Corporación a más tardar dentro del año subsiguiente a su causación y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

ARTÍCULO 41.- Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 42.- Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de trabajo o su homólogo, puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas, en casos especiales de perjuicios para la economía nacional o de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA.**

El trabajador que termine su contrato de trabajo sin que hubiere causado las vacaciones por el año cumplido, tendrá derecho a que estas se le reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.

Para la compensación en dinero de las vacaciones, en los casos señalados anteriormente se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

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

ARTÍCULO 43.- Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, se excluirá para liquidación de las vacaciones el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de los devengados por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 44.- LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA, llevará un registro especial de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración recibida por las mismas, de las vacaciones colectivas se dejará un registro general en el Software de nómina.

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

ARTÍCULO 45.- Los días no trabajados por razón de licencias, permisos no remunerados, ausencias injustificadas o por suspensión disciplinaria impuesta al trabajador, se descontarán para el cómputo del periodo del servicio que da derecho a vacaciones o para la liquidación de estos en los casos previstos en este capítulo del presente reglamento.

No se considera interrumpido el tiempo de servicio en los casos de incapacidad médica, por enfermedad o accidente de trabajo, licencia de maternidad o paternidad, goce de vacaciones, cumplimiento de funciones públicas de forzosa aceptación, licencias y permisos obligatorios.

ARTÍCULO 46.- La CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA, podrá señalar para todos o algunos de sus trabajadores, una época fija de vacaciones y si así lo hiciera se entenderá que son anticipadas las vacaciones de que gocen los trabajadores

que en tal época no lleven un (1) año cumplido de servicios, lo cual no implica que el trabajador deba completar el año de servicios que las causan, 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, aduciendo que es en ese momento cuando se cumplen los presupuestos de la ley que le dan derecho a gozar de él, pues debe entenderse que las vacaciones ya recibidas cubren el lapso de tiempo servido con anterioridad a su otorgamiento y tienen con respecto a él, efecto liberatorio, y que, a partir de su disfrute, comienza a contarse el tiempo que da derecho a un nuevo periodo vacacional.

ARTÍCULO 47.- El aviso que la Corporación de al trabajador sobre la fecha que debe tomar sus vacaciones será prueba de que han sido concedidas y en caso de no disfrutar de ellas por causas ajenas a su voluntad, el trabajador debe primero ponerlo en conocimiento a la División de Talento Humano, aportando prueba sumaria que acredite la causa de no disfrute.

CAPITULO XII PERMISOS

ARTÍCULO 48.- Por motivos plenamente justificados **LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA** podrá conceder los permisos o licencias no remuneradas a los trabajadores que lo soliciten para ausentarse del trabajo, pero solo por el tiempo que a juicio de **LA CORPORACIÓN** sea necesario en cada caso.

También podrá concederlos para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; comisión de estudios; eventos académicos; honras fúnebres, siempre que lo soliciten con la debida oportunidad a la División de Talento Humano y que, en este último caso, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la Corporación. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a.) Que se solicite por escrito a la División de Talento Humano por lo menos con un día de anticipación, con Aprobación del jefe inmediato, salvo en caso de grave calamidad doméstica, caso en el que la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye al tiempo de ocurrir éste, según lo permita la circunstancia. El escrito de permiso debe contener una especificación clara y precisa de las razones que lo motivan, con determinación del tiempo probable de duración y prueba sumaria.
- b.) Que sea ratificado por la División de Talento Humano.

PARÁGRAFO UNO: Los trabajadores no podrán faltar al trabajo o ausentarse de él sin haber recibido la autorización correspondiente, salvo los casos de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.

4

PARÁGRAFO DOS: Para los eventos de licencias o permisos, la Institución podrá remunerarlos y determinar a su juicio, en los casos de comisión de estudios y eventos académicos, si otorga o no auxilios especiales los cuales en ningún caso serán constitutivos de salario, sujetos o no a convenios especiales entre la Corporación y el trabajador.

ARTÍCULO 49.- LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA concederá a la trabajadora durante la lactancia, dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para lactar a su hijo sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los seis (6) primeros meses de vida del lactante.

ARTÍCULO 50.- LA CORPORACIÓN concederá al trabajador de esta institución que sea esposo o compañero permanente la licencia de paternidad que establezca la ley. Esta licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la E.P.S.

ARTÍCULO 51.- Mientras el trabajador este haciendo uso de sus licencias sin remuneración, el contrato de trabajo queda suspendido.

El trabajador deberá regresar al trabajo el día siguiente aquel en que termine el permiso o licencia. El incumplimiento de esta obligación hará incurrir al trabajador en grave violación a las prohibiciones que establece la ley para los trabajadores con las consecuencias legales que de tal incumplimiento se deriven. El trabajador cuenta con tres (3) días hábiles a partir de la fecha en que debió reintegrarse para demostrar que su ausencia se debió a fuerza mayor o caso fortuito.

ARTÍCULO 52.- El Director de la Oficina de Talento Humano, o quien haga sus veces, podrá conceder el permiso o licencia, acorde a los reglamentos especiales dictados por la Corporación, teniendo en cuenta los motivos, la periodicidad de solicitudes similares y demás factores. Los permisos que no pasaren de media jornada de trabajo, podrán ser autorizados por el jefe inmediato exponiendo el motivo del permiso, los cuales deberán ser comunicados a la oficina de Talento Humano en el menor tiempo posible, a través del formato implementado para el efecto.

CAPITULO XIII

SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 53.- FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.

1. **LA CORPORACIÓN** y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obras, o a destajos y por tarea etc.; pero siempre respetando el salario mínimo legal.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, 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, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

3. 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 (3) últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

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

ARTÍCULO 54.- 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 que éste cese.

ARTÍCULO 55.- El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos en la cuenta bancaria que para tal efecto comunique el trabajador al empleador.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por el trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en el que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente.

CAPITULO XIV
SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS, PRIMEROS AUXILIOS
EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE EL SISTEMA
GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 56.- Es obligación de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**, velar por la aplicación de las medidas del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, de las condiciones y el medio ambiente laboral, así como realizar un control eficaz de los peligros y riesgos presentes en los lugares de trabajo, igualmente deberá definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) abordando para tal efecto, la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, todo esto en procura de la protección integral del trabajador. (Conforme Decreto 1072/2015 capítulo 6 artículo 2.2.4.6.4)

ARTÍCULO 57.- Los servicios de atención médica integral que requieran los trabajadores de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**, deberán ser prestados por las entidades de Seguridad Social, según las previsiones de la Ley 100 de 1993 y sus Decretos Reglamentarios. Los casos de atención médica generados por diagnósticos de origen común, serán atendidos, reconocidos y asumidos por la Empresa Promotora de Salud (E.P.S.), de escogencia voluntaria por parte del trabajador. Los casos de atención médica generados por diagnósticos de origen laboral, serán atendidos en la parte asistencial y reconocido económicamente por la Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL), de escogencia por parte del Empleador. (Conforme a Ley 776/2002)

ARTÍCULO 58.- Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su jefe inmediato y proceder a diligenciar el formato de solicitud de permiso, el cual deberá presentar al Director de la Unidad de Talento Humano y Bienestar Institucional, para su respectiva autorización de salida de la Institución. La salida del trabajador, se autoriza con la finalidad de que este acuda de manera inmediata a su servicio médico por parte de su E.P.S. (Empresa Promotora de Salud) y reciba una valoración y tratamiento ante su quebranto de salud. Una vez el médico tratante de la E.P.S., certifique si es el caso, incapacidad médica y tratamiento a seguir, el trabajador deberá presentar a la unidad de Talento Humano y Bienestar Institucional, copia de la Historia Clínica, certificado de incapacidad original y copia de la cédula, para que la unidad, de inicio al trámite de pago de dicha incapacidad. Cabe mencionar que para reconocimiento de pago de toda incapacidad generada en el trabajador afectado, solo se podrá hacer el respectivo cobro ante la E.P.S., si esta procede de médico tratante vinculado a la misma, es decir las incapacidades generadas por médicos particulares, no tendrán reconocimiento de pago. Si el trabajador no diere aviso dentro del término

indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado por medio de su EPS, 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. Para el caso de las incapacidades médicas generadas, el reconocimiento de pago de los dos (2) primeros días estará a cargo del empleador, a partir de tercer día el pago respectivo, estará a cargo de la E.P.S.; si el trabajador no allega la documentación solicitada, a la Unidad de Talento Humano y Bienestar Institucional, no se podrá dar inicio al trámite de reconocimiento de pago de la incapacidad generada. (Conforme a Decreto 2943 del 17/12/2013)

ARTÍCULO 59.- Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico tratante de su EPS (para diagnósticos de origen común) o ARL (para diagnósticos de origen laboral), así como a la realización de los exámenes médicos pre-ocupacionales o de ingreso, a los exámenes periódicos, a los exámenes de retiro, y de post-incapacidad, ordenados y a cargo del Empleador. (Conforme a Resolución 2346/2007 capítulo II art 3)

Para personal Independiente, la realización de los exámenes médicos pre-ocupacionales, correrán por cuenta del contratista, para el caso de los exámenes médicos ocupacionales periódicos, su costo estará a cargo del empleador (Conforme a Decreto 0723/2013 capítulo V art 18) y es responsabilidad del mismo a través de la unidad de Talento Humano y Bienestar Institucional, solicitarlos como requisito previo para legalizar el proceso de contratación. La presentación del Certificado Médico Ocupacional, le permitirá al Empleador, vincular al contratista a los programas de Promoción y Prevención en Salud, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca. (Conforme a Decreto 0723/2013 capítulo IV art 15)

ARTÍCULO 60.- Para los casos relacionados con la presencia de trabajadores con enfermedad infectocontagiosa, la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**, a través de la Coordinación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, hará el respectivo seguimiento de las condiciones de salud del trabajador afectado, en mutuo acuerdo con las recomendaciones emitidas por el médico tratante de la EPS y con el apoyo del servicio médico general prestado por la Institución, para brindar de esta manera una adecuada reincorporación laboral del trabajador a su jornada laboral.

ARTÍCULO 61.- Los trabajadores de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**, deberán procurar el cuidado integral de su salud. Deberán suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud; así como cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) de la Institución, informando oportunamente a la coordinación del sistema, acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo, como también deberán participar de manera obligatoria en las actividades de capacitación en Seguridad y Salud, definidas dentro del plan de capacitación del Sistema, participando y

contribuyendo de esta manera, al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). (Conforme al Decreto 1072/2015 Capítulo 6 Artículo 2.2.4.6.10)

ARTÍCULO 62.- El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que le hayan comunicado por escrito, facultan al Empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo. (Conforme al Decreto 1295/94 Artículo 91 literal (b))

ARTÍCULO 63.- La **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**, suministrará a sus trabajadores, ropa de trabajo adecuada según los riesgos a los que estén expuestos y de acuerdo a la naturaleza del trabajo que se realice. (Resol. 2400/79. Título 4. Cap. 1-art. 170-175)

El empleador suministrará al trabajador elementos de protección personal en cantidad y calidad, acordes con los riesgos reales y potenciales existentes en los lugares de trabajo. Los equipos de protección personal se deberán ajustar a las normas oficiales y demás regulaciones técnicas y de seguridad aprobadas por el Gobierno Nacional. (Conforme a Ley 9/79. Art. 122-124.)

La **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**, a través de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, identificará los peligros y valorará los riesgos a los que se encuentren expuestos sus trabajadores, en cada uno de sus establecimientos, con el objetivo de generar medidas de intervención para su mitigación, para ello el Empleador suministra los equipos de protección adecuados, según la naturaleza del riesgo, que reúnan las condiciones de seguridad y eficiencia para el trabajador. (Conforme Resol. 2400/79. Título 4. Cap. 2. Art. 176)

Es un deber de los trabajadores, someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial direccionadas por el SGSST, en cuanto al manejo de maquinaria, equipos, herramientas y uso de elementos de protección personal, para la prevención de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 64.- La **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**, a través de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizará la capacitación de sus trabajadores, en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la Institución, la identificación de peligros, la evaluación y, valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas. (Conforme a Decreto 1072 Capítulo VI Art 2.2.4.6.8 numeral 9)

ARTÍCULO 65.- La **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**, garantizará la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo, quienes deberán:

- a) Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación.
- b) Informar a la unidad de Representación Legal y a la Asamblea de Fundadores, sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- c) Promover la participación de todos los miembros de la Institución, en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. (Conforme a Decreto 1072 Capítulo VI Art 2.2.4.6.8 numeral 10)

ARTÍCULO 66.- La **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**, deberá involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones que se adelanten en la Institución. (Conforme a Decreto 1072 Capítulo VI Art 2.2.4.6.8 numeral 11)

ARTÍCULO 67.- El trabajador deberá informar a la Coordinación del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo, no solo los eventos denominados como Accidente de Trabajo leves, graves y mortales, sino también los incidentes de trabajo, para que desde esta unidad, se realice la respectiva investigación y medidas de intervención, para mitigación de los riesgos de exposición, que están afectando la salud y seguridad de los trabajadores. Para ello, la Coordinación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, dispondrá de un formato, para reporte por parte del trabajador, de estos eventos.

Entiéndase como Accidente de Trabajo, todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el Empleador. También se considerará como accidente de trabajo, el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del Empleador.

Es Accidente de Trabajo Leve, aquel que genere lesiones que impliquen una discapacidad determinada por reposo menor o igual a tres (03) días, que no generen ningún otro tipo de complicación.

Es Accidente de Trabajo Grave, aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva.

Es Accidente de Trabajo Mortal, aquel que genere lesiones que impliquen la muerte inminente en el momento del accidente o posteriormente.

Entiéndase como incidente de trabajo, aquel suceso acontecido en el curso del trabajo o en relación con éste, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA** y/o pérdida en sus procesos. (De conformidad a Resolución 1401/2007)

ARTÍCULO 68.- En caso de presentarse un accidente de trabajo, el trabajador deberá informarlo inmediatamente a su jefe inmediato, quien a su vez él o en su defecto el mismo trabajador afectado (de tener las facultades para hacerlo), deberán notificar lo ocurrido, a la Coordinación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución, unidad encargada de realizar el respectivo reporte del presunto accidente de trabajo, a la Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL) a la que se encuentra afiliado el trabajador y a la Oficina territorial del Ministerio de Trabajo, para el caso de los accidentes graves y mortales. (Conforme Decreto 0472/2015 Capítulo IV art 14) .Este procedimiento es de obligatorio cumplimiento por parte del empleador y debe realizarse dentro de las 48 horas hábiles de la ocurrencia del evento. (Conforme a Resolución 0156/2005 Artículo III, Decreto 1530/96 Art 4)

Si el trabajador informa del evento, pasado este límite de tiempo, deberá presentar un oficio justificatorio, mencionando los motivos por los cuales informó tiempo después al Empleador. Este oficio se usará como soporte, para que la coordinación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, realice el respectivo reporte extemporáneo del evento a la ARL y no se le apliquen las respectivas multas, a las que haya lugar, de conformidad al Decreto 0472/2015 Capítulo II art 5.

De manera inmediata, según sea la gravedad del evento y la afectación de las condiciones de salud del trabajador, el Empleador suministrará los primeros auxilios, a través del Médico Institucional y los auxiliares de enfermería, presentes en la estación de enfermería de la Institución. Una vez realizada la atención básica, el trabajador deberá acercarse a su E.P.S. o centro de urgencias, dado el caso, para ser valorado por el

médico tratante, quien dictaminara las medidas que se consideren necesarias y suficientes para su tratamiento, rehabilitación y reincorporación laboral.

ARTÍCULO 69.- En caso en que el trabajador empiece a presentar síntomas de desmejoramiento de su salud, con sospecha de inicio de una enfermedad laboral, el trabajador está obligado a informar a la coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución, quien a su vez remitirá al trabajador a su EPS para que sea valorado por medicina laboral. Seguidamente la EPS, a través del médico tratante, realizará la valoración médica inicial y generará las recomendaciones médicas laborales a seguir por parte del trabajador y de la Institución.

Los trámites posteriores a la calificación del origen de la presunta enfermedad y las prestaciones asistenciales y económicas, que se deriven estarán sujetas a la regulación nacional vigente.

Entiéndase con Enfermedad Laboral, aquella contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

El Gobierno Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales. Para tal efecto, el Ministerio de la Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, realizará una actualización de la tabla de enfermedades laborales por lo menos cada tres (3) años atendiendo a los estudios técnicos financiados por el Fondo Nacional de Riesgos Laborales. (Conforme a Ley 1562/2012 artículo 4)

ARTÍCULO 70.- De todo Incidente o Accidente de Trabajo, La **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**, a través de la Coordinación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizará la respectiva investigación del evento, con el fin de identificar las causas, los hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar las condiciones de riesgo y evitar su recurrencia a través de un equipo investigador. (Conforme a Resolución 1401/2007)

ARTÍCULO 71.- En todo caso, en lo referente a todos los puntos de que trata este capítulo, tanto la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA** como los trabajadores vinculados a ella, se someterán a las normas del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, a las políticas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución, y a la Normatividad Vigente en Riesgos Laborales y establecida por el Ministerio de Trabajo, de acuerdo con lo establecido en los artículo 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo.



CAPITULO XV ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 70.- La autoridad será ejercida en **LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA** conforme al orden jerárquico previsto en su organización y contenido en los Estatutos vigentes.

CAPITULO XVI PRESCRIPCIONES DE ORDEN OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR Y DEL EMPLEADOR

ARTÍCULO 71.- Son obligaciones especiales del Trabajador:

1. Cumplir con las obligaciones y deberes que emanan de su contrato de trabajo, de manera cuidadosa y diligente.
2. Lealtad para con la Institución, sus principios, y cumplimiento de sus estatutos y reglamentos.
3. Respeto y Acatamiento de directrices por parte de sus superiores, para con su equipo y compañeros de trabajo.
4. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones interpersonales y en la ejecución de las labores.
5. Ejecutar los trabajos con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Guardar buena conducta en todo sentido y prestar especial colaboración en el orden moral y disciplinario.
7. Guardar la confidencialidad y reserva de los planes, programas, proyectos e Investigaciones, información, documentos, secretos comerciales, técnicos, administrativos, profesionales, educativos que desarrolle y requiera la Institución.
8. Asistir y permanecer durante la jornada de trabajo, en el sitio o lugar donde debe desempeñarlo.
9. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y las diferentes reglamentaciones que la **CORPORACIÓN** profiera para el desarrollo de sus actividades.
10. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tengan sobre su trabajo, las que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pude ocasionar prejuicios a **LA CORPORACIÓN**, lo que no obsta para denunciar delitos comunes, violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
11. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los implementos y útiles de trabajo que le suministre la corporación.
12. Autorizar los descuentos a que haya lugar por pérdida o deterioro de elementos bajo su responsabilidad o por daños o perjuicios que le causara a las instalaciones o bienes de la Corporación, causados dolosamente.
13. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

14. Comunicar oportunamente a **LA CORPORACIÓN** las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
15. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro riesgo inminente que afecten o amanecen las personas o las cosas de la Corporación.
16. Observar las medidas preventivas higiénicas que prescriban las autoridades y las instrucciones que señala la **CORPORACIÓN** para la protección y seguridad personal de los trabajadores.
17. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
18. Dar cumplimiento con interés y cuidado al contrato de trabajo en el lugar, tiempo y demás condiciones pactadas, asistir puntualmente al trabajo según el horario fijado por la Corporación, registrar personalmente la entrada y salida mediante el registro de huella de control o cualquier otro sistema y de acuerdo con las normas establecidas por la Corporación, trabajar efectivamente a fin de dar el mayor rendimiento en las labores encomendadas.
19. Observar buenas costumbres durante el servicio o fuera de él y presentarse al trabajo en buen estado de presentación personal.
20. Tratar a sus superiores, equipo de trabajo, compañeros de trabajo, alumnos y público en general con respeto y cortesía.
21. Registrar en la oficina de Talento Humano, su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
22. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
23. Los jefes o superiores jerárquicos están obligados a informar oportunamente a la División de Talento Humano sobre la no presentación de los trabajadores y dar cuenta de toda infracción que cometan las personas bajo su responsabilidad.
24. Someterse al ajuste o cambio de horario que efectúe la Corporación cuando así lo estime conveniente.
25. Asistir cumplidamente a todas las jornadas de capacitación o formación programadas por la Corporación, así como reuniones de trabajo, de comités, de consejos, y demás a las que sea previamente citado.
26. Las demás derivadas de los reglamentos de la Institución.

PARÁGRAFO: El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones a que se refiere este artículo, constituyen falta grave con las consecuencias señaladas en la legislación del trabajo.

ARTÍCULO 72.- Son obligaciones especiales de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA:**

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

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según la reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y los términos indicados en capítulo XIII de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, por la expiración del contrato, una certificación laboral; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacer practicar exámenes sanitarios y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
8. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
9. Conceder a los trabajadores que estén en período de lactancia los descansos ordenados por la ley.
10. Aplicar todas las normas jurídicas vigentes que regulen el tratamiento de datos personales y de los derechos que resulten conexos.
11. Establecer políticas de prevención para cualquier tipo de acoso laboral conforme a la Ley 1010 de 2006 o las normas que la deroguen, modifiquen o la adicionen.

PARAGRAFO: LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA, reportará a la Administradora de Riesgos Laborales, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el proyecto institucional preventivo del consumo, abuso y adicción a las sustancias mencionadas en el artículo 1 de la Ley 1566 de 2012 para solicitar el apoyo en la ejecución de programas, de actividades de prevención del consumo indebido de dichas sustancias, mediante la entrega de información, formación y capacitación del talento humano en todos los niveles, en consonancia con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social.

CAPITULO XVII

PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 73.- Queda expresamente prohibido a los trabajadores:

1. Sustraer de **LA CORPORACIÓN** los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso del empleador.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de Sustancias Psicoactivas.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los celadores.

4. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en 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.
7. Usar los útiles o herramientas suministradas por **LA CORPORACIÓN** en labores o sitios distintos del trabajo contratado.
8. Retirar de los archivos de **LA CORPORACIÓN** o dar a conocer cualquier documento, información investigación, procedimiento, que en ella exista sin autorización escrita de la persona autorizada para darla.
9. Alterar o modificar documento alguno sin la autorización previa de la persona facultada para darla.
10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad y las de sus Compañeros y superiores o que amenace o perjudique los útiles, elementos, maquinas o instalaciones de **LA CORPORACIÓN**.
11. Retirarse del trabajo durante las horas de servicio sin permiso del superior respectivo o sin causa justificada.
12. Ocuparse de cosas distintas de sus labores durante las horas de trabajo sin previo aviso del superior respectivo.
13. Rehusarse sin causa justificada a la realización de trabajo suplementario extraordinario solicitado por **LA CORPORACIÓN**.
14. Amenazar, agredir, agraviar, injuriar, faltar en cualquier forma al respeto a sus superiores, equipo o compañeros de trabajo o a cualquier persona que por cualquier circunstancia esté en los predios de **LA CORPORACIÓN**.
15. Retirarse de su jornada de trabajo antes de la finalización de la misma o del turno respectivo antes de que se presente el trabajador que lo debe suceder en la labor.
16. Suplantar a otro trabajador ya sea a favor o en perjuicio de él, en los sistemas de registro de ingreso y salida de la jornada laboral.

CAPÍTULO XVIII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA.

ARTÍCULO 74.- Se prohíbe a la Corporación:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de estos 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 la ley.

- b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta el 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir su crédito, en forma y en los casos en que la ley las autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancía o víveres en Almacenes o proveedurías de la Corporación.
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 este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo tipo de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del Art. 57 del C.S.T. 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 impedir su vinculación laboral en la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA** o en otras entidades, a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad

CAPÍTULO XIX

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 75.- La Corporación no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, o en el contrato individual de trabajo.

ARTÍCULO 76.- Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de la Corporación y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en el presente reglamento.

ARTÍCULO 77.- Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

1. Faltas Leves.
2. Faltas Graves.
3. Faltas Gravísimas.

ARTÍCULO 78.- Se establecen las siguientes faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

1. FALTAS:

- a. El retraso en la llegada a la jornada laboral.
- b. El retiro anticipado de la jornada laboral.
- c. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente por primera vez.
- d. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente por primera vez.
- e. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- f. El uso permanente o frecuente de Internet o tecnologías para atender asuntos ajenos a los laborales.
- g. No usar el uniforme de dotación en la forma establecida por la Institución.
- h. No presentar los informes y/o tareas requeridas en el ámbito de sus funciones por su jefe inmediato.
- i. Dejar los equipos encendidos o las oficinas abiertas.

2. SANCIONES DISCIPLINARIAS PARA LAS 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 tres (3) días, sin derecho a remuneración.
- c. Por tercera vez o más, se constituye en falta grave y se aplican las sanciones correspondientes para este tipo de faltas.

ARTÍCULO 79.- Se establecen las siguientes faltas Graves y sus sanciones disciplinarias, así:

1. FALTAS

- a. El retraso en la llegada a la jornada laboral por tercera vez.
 - b. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera (3) vez.
 - c. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
 - d. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales, las contenidas en este reglamento o en otras disposiciones de carácter administrativo o reglamentario que imparta la Corporación en forma general y/o particular.
 - e. El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por la Corporación;
 - f. La recurrente y constante negativa a acatar las medidas de promoción y prevención del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo y/o ARL o EPS.
 - g. No atender a la comunidad universitaria y al público externo con el cuidado, esmero, respeto y agrado que requieren los servicios que presta la Corporación.
- 

- h. Las conductas de irrespeto para con sus superiores jerárquicos, equipo de trabajo, compañeros de trabajo y demás personas al interior de la Corporación que atente contra los valores institucionales.
- i. No asistir a reuniones, comités, sesiones de trabajo, actividades institucionales de carácter obligatorio, capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo, brigadas de prevención y promoción de salud, brigadas de emergencia, comité de convivencia laboral, comité paritario de seguridad y salud en el trabajo y demás que se citen con carácter obligatorio.
- j. El incumplimiento reiterado de las instrucciones impartidas por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
- k. Sustraer de la Institución los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin autorización escrita y firmada por la autoridad pertinente para cada caso.
- l. Sustraer de la Institución elementos de propiedad de algún miembro de la corporación sin la autorización requerida.
- m. Toda indisciplina, falta, falla, incumplimiento, descuido, desacato de las instrucciones, daños y desperdicio de materiales, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias primas.
- n. Presentarse o permanecer en el trabajo en estado de alicoramiento o bajo la influencia de Sustancias Psicoactivas.
- o. Realizar o protagonizar escándalos dentro de las instalaciones de la Institución o en el desempeño de sus funciones.
- p. No presentar por segunda (2) vez, los informes y/o tareas propias de sus funciones o requeridas por su jefe inmediato o superior jerárquico.
- q. Rendir informaciones o declaraciones falsas que atenten contra los intereses de la Institución o le causen trastornos en sus actividades.
- r. No entregar en los tiempos establecidos y sin razón alguna, los informes, las tareas o actividades solicitadas por el Director de Planeación y Evaluación y/o el Coordinador de acreditación Institucional y/o Calidad, solicitados para cumplir con los lineamientos exigidos por el Consejo Nacional de Acreditación.

2. **SANCIONES DISCIPLINARIAS PARA LAS FALTAS GRAVES.**

- a) Por primera (1) vez, suspensión en el trabajo desde cuatro (4) días hasta por ocho (8) días, sin derecho a remuneración.
- b) Por segunda (2) vez, suspensión en el trabajo desde nueve (9) días hasta por dos (2) meses, sin derecho a remuneración.
- c) Por tercera (3) vez o más, se constituye en falta gravísima y se aplican las sanciones correspondientes.

ARTÍCULO 80.- FALTAS GRAVÍSIMAS: Se establecen las siguientes faltas Gravísimas y sus sanciones disciplinarias, así:

1. FALTAS:

- a) El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
- b) El reiterado incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin permiso de la Corporación;
- c) No entregar al término de cada jornada los valores recaudados y con destino a la Corporación;
- d) Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores;
- e) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificios, talleres o salas de trabajo;
- f) Violación en el manejo de la información y confidencialidad de documentos institucionales, software y demás aplicaciones técnicas, sin perjuicio de las acciones penales establecidas en la legislación colombiana.
- g) Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción de cualquier tipo, investigaciones, información o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la Corporación;
- h) El acoso sexual en cualquiera de sus modalidades o formas.
- i) La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo;
- j) La manipulación del software y aplicaciones tecnológicas de la Institución para beneficio propio o de terceros.
- k) La omisión de presentación de informes o requerimiento realizados por autoridades públicas o privadas o requerimientos institucionales que le correspondan presentar en el ejercicio de sus funciones y que ocasionen multas o sanciones o generen pérdida de oportunidades institucionales en la firma de contratos, convenios, licitaciones o sus homólogos.
- l) No presentar por tercera (3) vez, los informes y/o tareas propias de sus funciones o requeridas por su jefe inmediato o superior jerárquico.
- m) Las contempladas en el presente reglamento como Prohibiciones para los trabajadores.
- n) Las contempladas en el presente reglamento como Obligaciones para los trabajadores.

2. SANCIONES DISCIPLINARIAS PARA LAS FALTAS GRAVÍSIMAS:

El incurrir en una falta gravísima, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

4

CAPÍTULO XX

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

ARTÍCULO 81.- Los trabajadores que tengan personal a cargo o aquellos que conozcan sobre la comisión de una falta disciplinaria, deberán informar a la División de Talento Humano sobre los hechos constitutivos de faltas y aportar si las tienen, las pruebas que soporten los mismos para efecto de adelantar el procedimiento de que trata el presente título. La División de Talento Humano si lo considera necesario, se documentará acerca de lo ocurrido.

Si de la documentación examinada se concluyere que se configura una posible falta disciplinaria, se le notificará al trabajador por escrito, dentro del día hábil siguiente al del recibo del informe de que trata este artículo o del término del recibo de la documentación que se solicitare.

La Corporación garantizará el derecho de defensa del trabajador inculpado.

ARTÍCULO 82.- Una vez el trabajador reciba el escrito de cargos de manera personal o por correo certificado enviado a la dirección que aparece en su Hoja de Vida, tendrá derecho a presentar sus descargos en forma escrita o verbal (de la cual se levantará acta), dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al recibo de la comunicación.

Si la Corporación no recibe en el plazo prudencial los descargos, se presume que el trabajador está de acuerdo con el contenido del escrito de cargos.

El trabajador podrá anexar o solicitar en el escrito de descargos las pruebas que pretenda hacer valer. La División de Talento Humano ordenarán las pruebas que sean conducentes y pertinentes dentro del día siguiente al recibo de descargos. Las pruebas se practicarán en un término no mayor a cinco (5) días hábiles, término que de ser necesario podrá ampliarse por otros cinco (5) días.

Una vez vencido el término para presentar descargos y practicadas las pruebas a que haya lugar, la División de Talento Humano, a través de decisión motivada, procederá a imponer la sanción respectiva, según la gravedad de la falta cometida.

ARTÍCULO 83.- La facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Corporación está en cabeza del Director de Talento Humano o su delegado.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite antedicho.

CAPÍTULO XXI RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 84.- Los reclamos de los trabajadores se harán inicialmente ante el jefe inmediato y siguiendo el conducto regular de acuerdo a las instancias jerárquicas de la Institución y si no fuere atendido, o no se conformare con su decisión podrá insistir en su reclamo ante la persona que ocupe en la Institución el cargo de Director (a) de Talento Humano.

CAPITULO XXII EL TELETRABAJO

ARTÍCULO 85.- La Institución podrá celebrar contratos de teletrabajo con persona que desempeñe sus actividades, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en las instalaciones de la Institución.

ARTÍCULO 86.- Las modalidades de la ejecución del teletrabajo pueden revestir una de las siguientes formas:

- *Autónomos*, son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la Institución y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- *Móviles*, son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la Comunicación, en dispositivos móviles.
- *Suplementarios*, son aquellos teletrabajadores que laboran dos (2) o tres (3) días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en la Institución.

ARTÍCULO 87. El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones de servicios, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima laboral.

3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

ARTÍCULO 88.- Cuando las actividades laborales del teletrabajador no demanden gastos de movilidad, no habrá lugar al auxilio de transporte.

ARTÍCULO 89.- La Institución reconocerá a sus teletrabajadores las prestaciones sociales y demás acreencias laborales consagradas en la legislación laboral vigente, así como los incluirá en los programas de salud ocupacional y demás programas preventivos que se adelanten y facilitará la participación en las actividades del comité paritario de salud ocupacional.

CAPITULO XXIII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 90.- Definición de acoso laboral. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

Son conductas catalogadas como acoso laboral las señaladas en los artículos 2.º a 7.º de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 91.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Institución constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia y tolerancia, que promueva el trabajo en condiciones dignas, justas, armónicas y de buen ambiente entre quienes comparten vida laboral en la Institución y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 92.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Institución ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Mantener informados a sus trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 y sus desarrollos normativos y jurisprudenciales, a través de campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas y prácticas que constituyen acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y su tratamiento sancionatorio.

2. Diagnosticar anualmente el clima laboral, Planear las estrategias organizacionales de intervención de acuerdo a los resultados, Efectuar un plan de Intervención tendiente a fortalecer las variables que componen el clima laboral percibidas por los trabajadores como débiles o por mejorar, y Evaluar la efectividad del mismo y plantear acciones de mejora.
3. Diseñar y aplicar mecanismos de participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos, y
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Institución, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Institución para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 93.- Procedimiento interno. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretenden desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley:

1. La Institución tendrá un comité integrado en forma bipartita compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".
2. El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:
 - a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - b) Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**.
 - c) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
 - d) Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

- e) Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
 - f) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
 - g) En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, informará a la alta dirección de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
 - h) Presentar a la alta dirección de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA** las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
 - i) Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a la División de Talento humano y Seguridad y salud en el trabajo de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**.
 - j) Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**.
3. Este comité se reunirá por lo menos cada tres (3) meses, designará de su seno un presidente y un secretario ante quienes podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad universitaria para el mejoramiento del clima laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité, en la sesión respectiva, las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a la División de Talento Humano, para que adelanten los procedimientos que correspondan, de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo 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.

CAPÍTULO XXIV CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 94.- No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador con relación a lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

CAPITULO XXV PUBLICACIONES

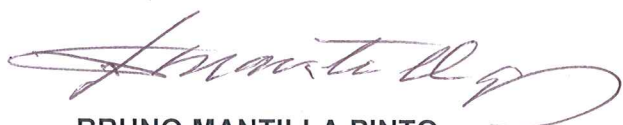
ARTÍCULO 95.- El presente Reglamento se publicará mediante fijación en caracteres legibles, en cartelera de la Institución e informará a los trabajadores mediante circular interna el contenido de este, conforme el artículo 17 Ley 1429 de 2010.

CAPITULO XXVI VIGENCIA

ARTÍCULO 96.- El presente reglamento entrará a regir a partir de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Se expide en Popayán a los



BRUNO MANTILLA PINTO
Presidente Asamblea de Fundadores



EDUARDO ADOLFO MUÑOZ PORTILLA
Secretario Asamblea de Fundadores

La Secretaría General de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, ordena la publicación en la página web institucional del acuerdo 002 del 01 de febrero de 2017, expedido por la Asamblea de Fundadores, por el cual se aprueba el Reglamento Interno de trabajo de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca para el año 2017.



EDUARDO ADOLFO MUÑOZ PORTILLA