

**ACUERDO No.023 de 2024
(30 de septiembre)**

**POR EL CUAL SE ACTUALIZA EL ACUERDO 002 DEL 01 DE FEBRERO DE 2017
DEL 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 Institucionales, y

CONSIDERANDO:

1. Que mediante Acuerdo 002 del 01 de febrero de 2017 se aprobó el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca;
2. Que desde la Coordinación de Talento Humano con responsabilidad y en acompañamiento del Consejo Administrativo se realizaron ejercicios de actualización participativa del Reglamento Interno de Trabajo;
3. Que una vez realizado el análisis del proyecto, se ha concluido que cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 108 y ss. del Código Sustantivo del Trabajo, la ley 1429 de 2010 en su artículo 65 así como ley 2088 de 2021 y demás disposiciones legales vigentes aplicables a la materia;
4. Que en sesión extraordinaria de Asamblea de Fundadores realizada el día 30 de agosto de 2024, se analizó nuevamente la propuesta de Reglamento Interno de trabajo;

ACUERDA:

ARTÍCULO 1. Actualizar el Acuerdo 002 del 01 de febrero de 2017 del Reglamento Interno de Trabajo de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**

Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todo su personal, 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.



CAPÍTULO INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

OBJETO SOCIAL: La Corporación Universitaria Autónoma del Cauca Con NIT 891.501.766-6, es una persona jurídica de derecho privado sin ánimo de lucro, fundada mediante Escritura Publica No. 1675 de la Notaria Primera de Popayán fechada en Septiembre 29 de 1982, Constituida como una Entidad de Educación Superior Privada, de utilidad común, sin ánimo de lucro y cuyo carácter académico es INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR, con personería jurídica reconocida mediante Resolución 13002 del 30 de Agosto de 1984 expedida por el Ministerio de Educación Nacional y con asignación del Código ICFES 2849, cuyo objeto social es el cumplimiento de actividades inherentes a la Educación Superior.

MISIÓN: Educamos con calidad académica para formar líderes con espíritu emprendedor, que, a través de la innovación, el pensamiento crítico, la sensibilidad social y la investigación, transformen de manera positiva su entorno.

La Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, dispone de una organización idónea e infraestructura y recursos financieros adecuados para el cabal desarrollo de los programas académicos.

La Corporación Universitaria Autónoma del Cauca propicia la consolidación de un cuerpo de docentes dotados con amplia formación pedagógica, actualizados en los avances científicos y tecnológicos, comprometidos en inculcar en los educandos la disciplina de la investigación y la creación de un trabajo productivo.

VISIÓN: La Corporación Universitaria Autónoma del Cauca será en el año 2025 una Universidad reconocida en la Región Pacífica de Colombia por su liderazgo en la formación de talento humano de altas calidades profesionales, morales y cívicas, comprometido con la valoración, la preservación y la defensa de sus ingentes recursos ambientales.

Para lograr este objetivo, la Institución orientará su propuesta académica de investigación, innovación, emprendimiento y extensión primordialmente hacia el desarrollo integral y sustentable de su entorno socioeconómico.

VALORES ORGANIZACIONALES DE LA EMPRESA. Existen un conjunto de valores que se desarrollan y transfieren en el plano de la vida institucional adquiriendo plena vigencia en las relaciones entre los integrantes de la comunidad universitaria y más allá de sus fronteras distinguiendo sus actuaciones. Se han definido los siguientes:

Respeto: Entendemos el respeto como el reconocimiento de lo valioso que hay en el otro y lo otro; como una declaración que funda una relación amable con la alteridad que se manifiesta en respeto por la vida y la naturaleza, respeto por los semejantes, respeto por las más elevadas realizaciones humanas, respeto por la democracia y sus instituciones, en fin, respeto en todos los ámbitos de actuación.

Solidaridad: La solidaridad es el encuentro de la humanidad bajo las ideas de fraternidad y unidad, de colaboración, ayuda mutua y de trabajo conjunto por las metas comunes. Es el sentido de la unidad esencial del hombre que el poeta renacentista inglés John Donne (1986) escribió en la famosa Meditación XVII: "*Ninguna persona es una isla; la muerte de cualquiera me afecta, porque me encuentro unido a toda la humanidad; por eso, nunca preguntes por quién doblan las campanas; doblan por ti*" (cursiva fuera de texto original)

Disciplina: La perseverancia, el compromiso y el trabajo duro son los signos externos de la disciplina; ella es un valor que enaltece a quien lo práctica porque implica un esfuerzo constante y metódico para alcanzar el dominio personal, así como los propósitos que se hayan trazado.

Fortaleza: La fortaleza es un valor que concede firmeza y constancia para afrontar las dificultades; para asumir los problemas como oportunidades y para perseverar en la prosecución de los sueños.

Equidad: Es obrar con respeto profundo por la justicia, lo que significa reconocer a cada quien sus derechos, sus virtudes y sus méritos. La equidad es la prudencia en el actuar, el justo medio, que los filósofos de la antigüedad alabaron como el camino de la virtud.

Honor: El honor es la honra, la noción de que en el cumplimiento del deber y en la observancia de las más caras virtudes reside la dignidad del hombre y que faltar a la palabra empeñada u obrar sin ética es lo más oprobioso.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2: - Es facultad de la Corporación o de quien esta delegue, seleccionar al personal de acuerdo con las necesidades de la Institución sin observancia de condiciones de raza, tendencia política, sexo, religión entre otros.

El proceso de Selección de personal se realizará de acuerdo con el Manual de Funciones y demás requisitos objetivos establecidos por la Institución, atendiendo a los principios constitucionales y legales en la materia.

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:

- * Oficio de intención de postulación dirigido a la Institución, indicando el cargo al cual aspira.
- * Hoja de vida actualizada
- * Fotocopia de la cédula de ciudadanía o extranjería ampliada al ciento cincuenta por ciento (150%).
- * Fotocopia de los diplomas y actas de grado que acrediten los títulos que posea (pregrado, especialización, maestría, doctorado, posdoctorado), debidamente convalidado por la autoridad competente.
- * Certificados de la experiencia laboral y/o profesional. (Relacionada con el cargo al que aplica)
- * Fotocopia de la matrícula y/o tarjeta profesional en aquellas carreras para las cuales esté establecida.
- * Fotocopia del RUT actualizado (Registro Único Tributario).
- * Fotocopia de los antecedentes judiciales, fiscales y disciplinarios (Contraloría, Procuraduría, Policía).
- * Certificados de Afiliación a EPS, Fondo de Pensiones (No anexar planilla de pago).
- * Certificación bancaria

PARÁGRAFO 1: En caso de aspirantes extranjeros, deberán cumplir los requisitos de Ley para el ejercicio laboral.

PARÁGRAFO 2: 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 3: 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 previstas para tal efecto.

PARÁGRAFO 4: La recepción de los documentos que tiene en cuenta la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca para admitir como empleado a una persona no implica su aceptación como trabajador, únicamente se reciben para su estudio previo antes de la contratación.

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.

PARÁGRAFO: La solicitud de información sobre el registro indirecto de datos de la orientación sexual de la persona postulante solo es aceptada luego del proceso de selección y contratación y cuando sea necesario para gestionar seguros y otros beneficios familiares ligados al empleo y para diligenciar información requerida por el Ministerio de Educación Nacional o entidades que así lo requieran.

La persona encargada de Talento Humano da cuenta de manera detallada del proceso de selección que se realiza en la Institución, indicando que dicho proceso se desarrolla de acuerdo con condiciones objetivas, esto es el perfil del cargo requerido, conocimiento y experiencia, sin tener en cuenta otro tipo de requerimientos que conlleven a una discriminación o barrera en el acceso al empleo en especial para mujeres y sujetos que gozan de especial protección constitucional.

CAPÍTULO III 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 que 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 IV DEL PERSONAL DOCENTE

ARTÍCULO 10:- El personal docente de planta, 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 de que se traten.

CAPÍTULO V 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.

CAPÍTULO VI TRABAJADORES TRANSITORIOS

ARTÍCULO 13:. Son 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** y gozan de los mismos derechos que cualquier otro trabajador.

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.

CAPÍTULO 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.
- c) Los de entidades educativas avaladas por el SENA.

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 con posterioridad a la expedición de este reglamento.

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

CAPÍTULO VIII JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 16:- La duración de la jornada de trabajo en la Corporación universitaria se dará en cumplimiento a la jornada máxima legal establecida en la ley 2101 del 15 de Julio de 2021 y demás normas que la modifiquen con posterioridad a la expedición del presente Reglamento Interno.

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.

PARÁGRAFO 1: La distribución de la asignación horaria de los docentes, se regulará por las disposiciones especiales que la ley y la institución expidan para el efecto.

PARÁGRAFO 2: El horario de trabajo será diferencial según el área o naturaleza del servicio siempre respetando las disposiciones de la ley 2101 de 2021.

PARÁGRAFO 3: El personal tendrá la jornada máxima legal y un horario conforme a lo indicado; sin perjuicio de que, por las características particulares de cada cargo, deba desempeñar su función en un horario diferente, según lo disponga previamente la Corporación, pero en cualquier caso respetando la jornada indicada en este artículo.

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 1: Sin embargo, el horario de trabajo puede variar de acuerdo con los requerimientos sin exceder según la implementación gradual de la citada ley 2101 de 2021 las horas semanales reglamentarias o según la normatividad que al respecto se expida con posterioridad.

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 2:. 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 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 nueve(9) horas diarias sin

lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de las 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, 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 o de horas extras 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 IX HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 24: - Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (9:00 p.m.), y el trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (9:00 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.

PARÁGRAFO: Horas permitidas. 2 horas diarias que podrán ser de lunes a sábados, evitando la saturación laboral extra.

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.

CAPÍTULO X 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. Todos 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.

Quando 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 con el 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 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 1:. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

PARÁGRAFO 2: 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 Sustantivo de Trabajo o demás normas que lo aclaren, modifiquen o adicionen.

PARÁGRAFO 3: 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 domingo 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 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 Coordinación de Talento Humano.

El día hábil siguiente a la finalización del cronograma de recuperación, el jefe inmediato, deberá informar a la Coordinación 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 fiesta, 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.

CAPÍTULO XI

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.

CAPÍTULO XII 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. Se podrá pactar con la CORPORACIÓN, que se pague la mitad en tiempo y la mitad en dinero.

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 (Corte Suprema de Justicia, Casación Laboral, Sentencia de septiembre 4 de 1969).

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.

CAPÍTULO XIII PERMISOS

ARTÍCULO 48:-Licencias o permisos remunerados. La Universidad de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo concederá las siguientes licencias remuneradas a sus trabajadores:

1. De conformidad con la ley 1280 de 2009 se reconocerá licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles al trabajador en el evento del fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.
2. También se concederán de acuerdo con el artículo 3 de la ley 403 de 1997 los permisos necesarios para el ejercicio del derecho del sufragio.
3. La licencia contenida en el inciso tercero del artículo 105 del Código Electoral para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación y, especialmente,
4. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor
5. Para concurrir, en su caso, al servicio médico correspondiente,
6. Para desempeñar comisiones sindicales inherente a la organización y,
7. Para asistir al entierro de sus compañeros de trabajo, siempre que avisen con la debida oportunidad a la universidad, y en los dos últimos casos y a juicio de la universidad, el número de trabajadores que se ausenten no sea tal que perjudique el normal funcionamiento de la institución educativa.

La concesión de la licencia y los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a.) El fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
- b.) En caso de entierro de sus compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el empleador tiene el arbitrio de concederlo hasta un diez por ciento (10%) del total de trabajadores.
- c.) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser posterior o anterior al hecho que lo constituye, o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. De todas maneras, el trabajador debe comprobar ante el empleador la ocurrencia del hecho a efecto de que pueda tenerse como justificada su falta de asistencia al trabajo.
- d.) Las ausencias por asistencia al servicio médico correspondiente deberá el trabajador acreditarlas con la correspondiente constancia de la EPS a la que se encuentre vinculado. No se aceptará, por lo tanto, como excusa, la simple manifestación de haber concurrido al servicio médico. La asistencia al servicio médico autorizado deberá comunicarse con anticipación al empleador, salvo los casos de urgencias médicas.
- e.) En los demás casos, como el ejercicio del sufragio, desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, se demostrará el hecho con la comunicación oficial respectiva y el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan; en caso de comisión de estudios; eventos académicos; honras fúnebres, se concederán siempre que lo soliciten con la debida oportunidad a la División de Talento Humano.

PARÁGRAFO 1: Los permisos ya señalados serán remunerados siempre que se presente el debido soporte, en caso contrario le serán descontados del salario a quien haya hecho uso de la licencia.

En todo caso, los permisos se pedirán con cuarenta y ocho (48) horas de antelación en la medida que la situación de hecho así lo permita.

PARÁGRAFO 2: 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. En Este evento será el jefe inmediato quien conceda el permiso y el mismo será avalado por la Coordinación de Talento Humano, donde se llevará el registro de los mismos.

PARÁGRAFO 3: El tiempo empleado en los permisos o licencias de que trata el presente artículo no se descontará o compensará al trabajador, salvo cuando no se presente la respectiva documentación que acredite cada caso, sin perjuicio de las sanciones que por tal hecho le sean imputables al trabajador.

Licencia por grave calamidad domestica: la calamidad domestica deberá demostrarse mediante certificación, constancia o testimonio, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes contados a partir del momento en que venza el permiso correspondiente. En caso de no hacerse o de no cumplir con los requisitos del aviso o se no obtenerse el permiso correspondiente la ausencia del trabajo se entenderá como falta grave para todos los efectos legales.

La grave calamidad domestica no incluye la licencia por luto que trata el artículo 48 de este reglamento.

Licencia de maternidad: La CORPORACIÓN reconocerá a la trabajadora en Estado de embarazo una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia (artículo 236 CST)

Licencia de paternidad: El trabajador que sea padre del recién nacido tendrá derecho a una licencia remunerada de paternidad de dos (2) semanas (Ley 2114- 2021). La licencia de paternidad aplicara también para el padre adoptante.

Para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad se tendrá como soporte el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

Licencia parental compartida: El padre además del derecho a las dos semanas por licencia de paternidad podrá tener hasta seis semanas por la licencia compartida, pudiendo tener un total de ocho semanas de licencia.

La madre podrá ceder las últimas 6 semanas de las 18 semanas del tiempo de la licencia de maternidad al padre, o acordar la distribución libre entre sí de las seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos aquí dispuestos. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia compartida estará sujeta a las condiciones y requisitos de ley.

Licencia especial: Bajo la regulación de la ley 2174 de 2021, conocida como la Ley Isaac, LA CORPORACIÓN otorgara una licencia remunerada de 10 días hábiles por

año a los trabajadores que sean padres o quienes detenten la custodia y el cuidado personal de un menor de edad que tenga una enfermedad o condición terminal.

El pago de la licencia estará a cargo de la respectiva entidad EPS, o quien haga sus veces, a la cual se encuentre afiliado el trabajador(a).

En los demás eventos no regulados en el presente artículo o en legislación especial aplicable en la materia, la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA, a su juicio y por mera liberalidad, podrá conceder permisos no remunerados, siempre que estos no afecten el normal desarrollo del giro ordinario de sus actividades, las cuales por tratarse del rubro de la educación, son consideradas como servicio público esencial y por tanto de especial atención. Por tanto, estos permisos podrán ser concedidos o negados por la institución, teniendo como prioridad la prestación del servicio en los términos de ley.

La Educación, considerada como de servicio público esencial, como así lo expresó la Honorable Corte Constitucional en la Sentencia No. T - 423/96 de septiembre once (11) de mil novecientos noventa y seis (1996), al considerar: "Desde el preámbulo enunciado en nuestra Carta Fundamental, el constituyente de 1991 destacó el valor esencial de la educación al consagrar como elementos que caracterizan el Estado Social de Derecho, la igualdad y el "conocimiento", cuyos bienes afianzan y consolidan la estructura de un marco jurídico" tendiente a garantizar la existencia de un orden político, económico y social justo, en aras de la pre valencia del interés general sobre el de los particulares. (art. 10. C.P.).

ARTÍCULO 49:-Trámite de permisos.

- a.) Los permisos deben ser tramitados mediante solicitud escrita ante el jefe inmediato y por lo menos con un día de anticipación, salvo que la situación lo imposibilite.
- b.) Una vez otorgado el permiso por el jefe, este deberá ser remitido a la Coordinación Talento Humano por escrito mediante correo electrónico, con aprobación previa del jefe inmediato, para su aval.
- c.) 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 de los hechos que se alegan.

PARÁGRAFO 1: El permiso lo otorga el jefe inmediato según la necesidad del servicio y requerimientos del área.

PARÁGRAFO 2: Los trabajadores no podrán faltar al trabajo o ausentarse de él sin haber recibido la autorización correspondiente, salvo los casos de grave calamidad domestica debidamente comprobada.

PARÁGRAFO3: 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.

PARÁGRAFO 4: Las licencias no remuneradas serán solicitadas directamente por el trabajador y la institución tendrá toda la potestad de otorgarlas o no. Situaciones no contempladas en la legislación laboral como el matrimonio, diligencias, estudio, actividades familiares, trámites legales o administrativos serán decisión de la corporación avalar la ausencia y fijar las deducciones en el salario, conforme al tiempo solicitado. Atendiendo a las disposiciones del código sustantivo del trabajo.

ARTÍCULO 50:- LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA concederá en virtud del artículo 238 de la ley 2303 de 2023 un descanso remunerado a la trabajadora durante la lactancia, este consistirá en 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. Después de este periodo, concederá en los mismos términos un (1) descanso de treinta (30) minutos hasta que el menor cumpla los dos (2) años siempre que se mantenga y manifiesta una adecuada lactancia materna continua.

PARÁGRAFO 1: La **CORPORACIÓN** concederá más descansos de los ya establecidos cuando la trabajadora presente certificado médico que justifique las razones para un mayor número de descansos.

PARÁGRAFO 2: La **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTONOMA DEL CAUCA** contara con una sala de lactancia a fin de garantizar que la persona trabajadora con responsabilidad familiar no sea objeto de discriminación.

ARTÍCULO 51: - 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 52:- 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.

Mientras el trabajador este haciendo uso de sus licencias **NO REMUNERADAS**, el contrato de trabajo queda suspendido según el artículo 51 del código sustantivo del trabajo.

ARTÍCULO 53:- El coordinador de la Oficina de Talento Humano, o quien haga sus veces, podrá conceder directamente el permiso o licencia en casos excepcionales y por ausencia del jefe inmediato del trabajador; lo anterior, 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.

CAPÍTULO XIV

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

ARTÍCULO 54:- 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 55: - 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 56:- El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, 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.

PARÁGRAFO: En todo caso, no deberá existir diferenciación salarial entre hombres, mujeres, y personas pertenecientes a grupos de especial protección constitucional, por lo que gozaran ante un trabajo igual los mismos derechos correspondientes a jornada laboral y remuneración sin discriminación alguna, de presentarse una medida discriminatoria deberá estar debidamente justificada (C.S.T Art. 10 y 143 ley 1496 de 2011)

CAPÍTULO XV

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

ARTÍCULO 57:- 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; la **CORPORACIÓN** brindará mayor atención a las necesidades específicas en hombres, mujeres y personas LGBTIQ+, personas con orientación sexual diversa e identidades de género diversas que surjan de los riesgos laborales así como la salud ocupacional en el ámbito laboral. 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, estudiantes en práctica, proveedores, contratistas y subcontratistas de todas las sedes de la institución todo esto en procura de la protección integral del trabajador. (Conforme Decreto 1072/2015 capítulo 6 artículo 2.2.4.6.4)

ARTÍCULO 58.- 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 reconocidos económicamente por la Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL), de escogencia por parte del Empleador. (Conforme a Ley 776/2002)

ARTÍCULO 59:- Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su jefe inmediato y proceder a acudir al servicio de salud con que cuenta la institución, con el fin de recibir atención inmediata y poder definir la necesidad de remisión a un servicio de urgencias, seguidamente se autoriza la salida del trabajador 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 o del servicio de urgencias, certifique si es el caso, incapacidad médica y tratamiento a seguir, el trabajador deberá presentar a la unidad de Talento Humano, certificado de incapacidad original, 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 acude al servicio de salud de la institución o su EPS y adicionalmente no diere aviso inmediato de su estado de salud, 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, no se podrá dar inicio al trámite de reconocimiento de pago de la incapacidad generada. (Conforme a Decreto 2943 del 17/12/2013)

PARÁGRAFO: La persona que se encuentre enferma deberá acudir a su EPS y pedir incapacidad, puesto que el servicio médico prestado en la institución no la reemplazara.

ARTÍCULO 60: 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, correrá 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, solicitarlos como requisito previo para legalizar el proceso de contratación. La presentación del Certificado Médico Ocupacional le permitirá al Empleador, vincular al contratista al 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 61:- Para los casos relacionados con la presencia de trabajadores con enfermedad infectocontagiosa, la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**, a través de la Coordinación de salud integral, 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 prestado por la Institución, para brindar de esta manera una adecuada reincorporación laboral del trabajador a su jornada laboral.

ARTÍCULO 62:- 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 y la Resolución 2346 de 2007)

ARTÍCULO 63: - 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, siempre respetando el debido derecho a la defensa.

ARTÍCULO 64:- 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 diseñará una Matriz de identificación de Peligros.

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 65:- 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 66:- 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 67:. - 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 68:.- 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 la 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, debe tener identificada la ruta de reporte ante la ARL.

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 69:- 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 personal de salud (médico Institucional y auxiliares de enfermería), presentes en la estación de enfermería de la Institución. Una vez realizada la atención básica, se definirá si el trabajador deberá acercarse a su E.P.S. o al servicio de urgencias, donde determinarán las medidas que se consideren necesarias y suficientes para su tratamiento, rehabilitación y reincorporación laboral.

ARTÍCULO 70:- 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, para definir diagnóstico y posible origen de la enfermedad (general o laboral). Determinado el posible origen de la enfermedad el medico laboral de la EPS deberá y generar 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 como 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 71: - 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 72:- 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.

CAPÍTULO XVI ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 73: - 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.

PARÁGRAFO: Tiene facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Institución el comité disciplinario.

CAPÍTULO XVII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 74: - LA CORPORACIÓN prohíbe emplear mujeres y menores de edad en labores que atenten contra su salud, afecten su moralidad o cuyo ejercicio incumpla lo consagrado en la ley, específicamente los artículos 171 y 242 numerales 2 y 3 del código sustantivo del trabajo y los derechos consagrados en los artículos 36, 37 y 117 de la ley 1098 de 2006.

CAPÍTULO XVIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR Y DEL EMPLEADOR

ARTÍCULO 75: - 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 puede 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 1: 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.

PARÁGRAFO 2: Las y los trabajadores tendrán las mismas oportunidades para acceder a los procesos de capacitación y formación laboral que ofrezca la

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTONOMA DEL CAUCA, sin discriminación por oportunidades (capacitación, becas, permisos, giras, participación en la toma de decisiones, entre otras). Las capacitaciones se harán en jornada laboral en procura de un mayor acceso.

ARTÍCULO 76: - 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 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 y extranjeros 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.

PARÁGRAFO: 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.

CAPÍTULO XIX PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 77:- Queda expresamente prohibido a los trabajadores:

1. Sustraer de **LA CORPORACIÓN** los útiles de trabajo, las materias primas o cualquier elemento de propiedad de LA CORPORACIÓN 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 XX PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA.

ARTÍCULO 78:- 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 XXI ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 79: - La Corporación no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, o en el contrato individual de trabajo.

ARTÍCULO 80: - 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, establecidas en el presente reglamento.

ARTÍCULO 81: - Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

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

ARTÍCULO 82: 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 83:- 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 84:-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 requerimientos realizados por autoridades 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.

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

ARTÍCULO 85: - Los trabajadores que tengan personal a cargo o aquellos que conozcan sobre la comisión de una falta disciplinaria, deberán informar a la Coordinación 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 Coordinación 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 86: - 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) expresando los motivos que considere necesarios, 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 a fin de demostrar su inocencia. La Coordinación 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 Coordinación de Talento Humano, a través de decisión motivada, procederá a imponer la sanción respectiva, según la gravedad de la falta cometida.

ARTÍCULO 87: - La facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Corporación está en cabeza del Coordinador de Talento Humano o su delegado.

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

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

ARTÍCULO 88: - 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 Coordinador de Talento Humano.

CAPITULO XXIV DE LAS PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS Y BONIFICACIONES ESPECIALES

ARTÍCULO 89:.- LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTNOMA DEL CAUCA reconocerá incentivos por producción literaria, investigación, publicación y demás incentivos atendiendo a la reglamentación interna vigente. En ningún caso se consideran como constitutivos de salario y por lo tanto no harán parte del factor prestacional de conformidad con la legislación vigente en la materia.

CAPÍTULO XXV EL TELETRABAJO

ARTÍCULO 90:.- La Institución podrá celebrar en virtud de la ley 1221 de 2008 reglamentada por los Decretos 884 de 2012 y 1072 de 2015, acuerdos 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 91:.- Las modalidades de la ejecución del teletrabajo pueden revestir una de las siguientes formas:

- *Autónoma*, 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.
- *Móvil*, 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.
- *Suplementaria*, 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 92: La 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. 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. 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.
5. Las responsabilidades del teletrabajador frente al uso de herramientas de trabajo serán:
 1. Velar por el cuidado y buen uso de los equipos que le sean entregados.
 2. Acatar todas las directrices y normatividad externa e interna de la Institución, en materia de seguridad de la información.
 3. Asumir la responsabilidad por el hurto, daño o pérdida de los equipos, salvo aquellos que se deriven de su deterioro natural por uso adecuado, mediante las acciones disciplinarias y económicas que correspondan. Para tales efectos se adelantarán las investigaciones correspondientes, con miras a determinar la responsabilidad de la institución.
 4. Reintegrar los equipos informáticos que se le hayan asignado, en condiciones que permitan su funcionamiento, una vez termine el contrato de trabajo o se reverse la modalidad de teletrabajo.
 5. Comunicar oportunamente a la institución cualquier deterioro o falla en el funcionamiento de los equipos, para que esta pueda ser atendida por soporte técnico y no se afecte el desempeño de las funciones encomendadas.
 6. Solicitar, conocer y hacer uso del instructivo para solicitar, desviar la extensión al celular o teléfono fijo y programar videoconferencias.

7. Utilizar los equipos exclusivamente para fines laborales.
8. Mantener el computador asignado e información en medios físicos a salvo y evitar cualquier uso de los mismos por cualquier otra persona.
9. Mantener protegida la contraseña de su equipo y cumplir las normas de seguridad de los equipos.
10. Guardar el equipo en un lugar seguro y limpio cuando no lo use, con el fin de velar por el cuidado y buen funcionamiento de estos.
11. Almacenar la información gestionada solo en los equipos asignados por la institución.
12. Preservar la confidencialidad y no divulgación de información durante el desarrollo de sus labores en Teletrabajo

ARTÍCULO 93:- Cuando las actividades laborales del teletrabajador no demanden gastos de movilidad, no habrá lugar al auxilio de transporte.

ARTÍCULO 94:- La Institución reconocerá a sus teletrabajadores las prestaciones sociales y demás acreencias laborales consagradas en la legislación laboral vigente, y 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.

ARTICULO 95:. Trabajo en casa. La CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTONOMA DEL CAUCA bajo la ley 2088 de 2021 habilitara al trabajador para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

ARTÍCULO 96:-Elementos de la relación laboral en el Trabajo en Casa. La habilitación del trabajo en casa implica que se mantenga la facultad subordinante del empleador, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio.

LA CORPORACIÓN determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa.

ARTÍCULO 97.-Término del trabajo en casa. La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar

de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

En todo caso, LA CORPORACIÓN conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

ARTÍCULO 98.-Procedimientos necesarios para la implementación del Trabajo en Casa. Previo a la implementación del trabajo en casa, LA CORPORACIÓN deberá contar con un procedimiento tendiente a proteger este derecho y garantizar a través de las capacitaciones a que haya lugar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo.

Para dar inicio a esta habilitación, se notificará por escrito a sus trabajadores acerca de la habilitación de trabajo en casa, y en dicha comunicación, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta habilitación.

ARTÍCULO 99.-Sobre los derechos salariales y prestacionales. Durante el tiempo que el trabajador preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la habilitación de trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral.

A los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital y tendrá los mismos efectos salariales del auxilio de transporte. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

PARÁGRAFO: Criterios aplicables al trabajo en casa. La habilitación del trabajo en casa se regirá por los principios generales de las relaciones laborales señalados en la Constitución Política y en la ley, y por los siguientes criterios:

a. Coordinación. Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.

b. Desconexión laboral. Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos remunerados, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral.

Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ARTÍCULO 100:.-Garantía del derecho a la desconexión laboral. La desconexión laboral de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca será diariamente, una vez que los funcionarios y empleadores terminen la jornada laboral establecida, no se presentará por regla general contacto

para tratar temas que tengan que ver con las funciones de sus labores.

PARÁGRAFO: Así mismo, el derecho al descanso tampoco podrá ser interrumpido durante las licencias, permisos o vacaciones, con el fin de salvaguardar la intimidad personal y familiar.

ARTICULO 101:.- Excepciones. Constituyen excepciones al derecho de desconexión laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022:

- a. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;
- b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro y atención de emergencias;
- c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la institución, cuando sean necesarios para la comunidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

ARTÍCULO 102:.- Trabajo remoto. LA CORPORACIÓN regulará bajo las disposiciones de la ley 2121 de 2021 el trabajo remoto que se realiza fuera del entorno tradicional de la oficina. El trabajo remoto está concebido como una forma de ejecución permanente, donde toda la relación laboral debe desarrollarse de manera remota, mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo.

CAPÍTULO XXVI MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 103:.- Definición de acoso laboral. Se entiende bajo la disposición de la ley 1010 de 2006 al acoso laboral como 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.

PARÁGRAFO 1: De acuerdo con el artículo 2 de la mencionada ley, constituyen modalidades de acoso laboral las siguientes:

1. Maltrato laboral.
2. Persecución laboral.
3. Discriminación laboral.
4. Entorpecimiento laboral.
5. Inequidad laboral.
6. Desprotección laboral.

PARÁGRAFO 2: Las conductas constitutivas de acoso laboral establecidas en el artículo 7 de la ley 1010 de 2006 deben ser conductas con ocurrencia repetitiva y publica.

PARÁGRAFO 3: No serán conductas constituyentes de acoso laboral las taxativas del artículo 8 de la ley de prevención del acoso laboral (ley 1010 de 2006)

PARÁGRAFO 4: La **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**, realizara por diferentes medios tales como programas radiales, publicidad a través de medios escritos y capacitaciones, la socialización del respeto a la diferencia para la erradicación del lenguaje excluyente y la discriminación por identidad de género enmarcada en la normativa de acoso laboral, artículo 2, ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 104: - 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 105: - 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 con 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 de este 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 106:.- 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.

ARTÍCULO 107.- Acoso sexual. El acoso sexual es una forma de acoso laboral contemplado en el artículo 2 de la citada ley 1010 de 2006, por lo cual la CORPORACIÓN a fin de identificar, prevenir y atender conductas de acoso sexual, establece que para este reglamento interno de trabajo se tendrá lo dispuesto en el acuerdo 003 del 7 de febrero de 2020 por la cual se aprueba la Política Institucional para la Prevención y Atención de víctimas de violencia de género y sexual de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTONOMA DEL CAUCA en donde se define:

Violencia de género o basada en género: "Se entiende por violencia de género cualquier acto violento o agresión, basados en una situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si ocurren en el ámbito público como en la vida familiar o personal" (CEPAL, 1996).

Violencia sexual: Es aquella "que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexual, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de la fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal" (Congreso de la República de Colombia, Ley 1257, 2018).

La CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTONOMA DEL CAUCA condena y sanciona las anteriores violencias. Declara que respeta las normas vigentes sobre hostigamiento y acoso sexual, por tal motivo, considera cualquiera de sus distintas modalidades como una falta grave.

La atención en los casos de violencia de género y sexual tendrá las medidas y acciones que la Corporación universitaria dispuso en el protocolo para para la prevención y atención de víctimas de violencia de género y sexual de la institución educativa.

Así mismo, se tendrá lo dispuesto en el protocolo en la aplicación del procedimiento orientado a la prevención secundaria.

CAPÍTULO XXVI DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 108:- Desde la fecha en que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones que antes de la fecha haya tenido la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**

ARTÍCULO 109:- CLÁUSULAS INEFICACES. 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 (artículo 109 C.S.T.).

El presente reglamento ha sido elaborado de buena fe, conforme a la normatividad legal y en cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores consagrados en los artículos 106, 108, 111, 112 y 113 del código sustantivo del trabajo.

CAPÍTULO XXV PUBLICACIONES

ARTÍCULO 110:- El presente Reglamento se publicará mediante fijación de dos (2) copias con caracteres legibles, en dos sitios distintos; en cada lugar de trabajo se hará la misma fijación. También se publicará en cartelera de la Institución y se informará a los trabajadores mediante circular interna el contenido del mismo, fecha desde la cual el reglamento entrará en aplicación cumpliendo lo dispuesto en el artículo 17 y 22 de la ley 1429 de 2010.

Una vez realizado lo anterior, este reglamento quedará a disposición de los trabajadores durante un término de 15 días hábiles siguientes con el fin de que sea leído y presenten las objeciones u observaciones pertinentes cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XXVI VIGENCIA

ARTÍCULO 111:- Bajo disposición de los artículos 17 y 22 de la ley 1429 del 2010, el presente reglamento entrará a regir a partir de su publicación hecha en la forma prescrita en este reglamento.

Desde la fecha que entra en vigor de 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, el treinta (30) de septiembre de 2024.



DANIEL AUGUSTO MANTILLA SANDOVAL
Presidente Asamblea de Fundadores



EDUARDO ADOLFO MUÑOZ PORTILLA
Secretario General.