



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I	4
CAPITULO II	5
CONDICIONES DE ADMISIÓN	
CAPITULO III	5
PERÍODO DE PRUEBA	
CAPITULO IV	6
CONTRATO DE TRABAJO	
CAPITULO V	7
MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO	
CAPITULO VI	9
JORNADA DE TRABAJO	
CAPITULO VII	11
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	
CAPITULO VIII	12
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS	
CAPITULO IX	14
DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL	
CAPITULO X	15



VACACIONES

CAPITULO XI	18
--------------------	-----------

PERMISOS

CAPITULO XII	19
---------------------	-----------

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

CAPITULO XIII	21
----------------------	-----------

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS, PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN, LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

CAPITULO XIV	23
---------------------	-----------

ORDEN JERÁRQUICO

CAPITULO XV	24
--------------------	-----------

OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR

CAPITULO XVI	25
---------------------	-----------

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTONOMA DEL CAUCA Y LOS TRABAJADORES

CAPITULO XVII	27
----------------------	-----------

PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES

CAPITULO XVIII	28
-----------------------	-----------

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTONOMA DEL CAUCA.

ARTICULO XIX	29
---------------------	-----------

FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS



CAPITULO XX **32**

**RECLAMOS
PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN.**

CAPITULO XXI **33**

JUSTA CAUSA PARA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPITULO XXII **34**

PUBLICACIONES

CAPITULO XXIII **35**

VIGENCIA

CAPÍTULO XXIV **35**

CLÁUSULAS INEFICACES

CAPÍTULO XXV **36**

**MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO
INTERNO DE SOLUCIÓN.**



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA

CAPITULO I

ARTICULO 1.- El presente es el reglamento interno de trabajo prescrito por la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**, institución sin ánimo de lucro, fundada al servicio de la educación superior, el 27 de Julio de 1979, domiciliada en la calle 5 No. 3 - 85, de la ciudad de Popayán, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA** como todos sus trabajadores.

Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

Este reglamento rige para todas las dependencias de la Corporación que actualmente existen y las que se establezcan con posterioridad a él y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca como todos sus trabajadores.

PARÁGRAFO: No tienen el carácter de trabajadores de la Corporación, si no de meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Corporación.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2.- Quien aspire a desempeñar un cargo en la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante, en formato especial que le facilitará la Corporación y acompañarlo con los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida que conste: datos personales de identificación; estudios realizados; experiencia profesional; investigaciones en las que haya participado y otros aquellos datos que el aspirante estime conveniente.
- b) Cuatro (4) fotocopias ampliadas al 150% de la Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.



- c) Autorización escrita del inspector de trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el Defensor de Familia cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- d) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- e) Presentar referencias personales sobre su conducta y capacidad.
- f) Certificados de estudio, copias auténticas de diplomas, matrícula Profesional.
- g) Si el aspirante es extranjero, permiso para trabajar en la actividad para la cual ha solicitado el trabajo.
- h) Una (1) fotografía tamaño cedula.

Si se trata de personal docente deberá someterse además a los procedimientos de selección y calificación conforme a los reglamentos de la Corporación.

PARÁGRAFO 1: Los certificados, datos e informaciones dados por el aspirante en la solicitud se considerarán recibidos bajo la presunción de ser ciertos, por consiguiente cualquier inexactitud de ellos o alteración, se tendrán como una falsedad tendiente a obtener su admisión o un provecho indebido, con las consecuencias legales correspondiente.

PARÁGRAFO 2: La Corporación podrá solicita adema de los mencionados en el presente reglamento, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante.

PARÁGRAFO 3: La Rectoría, excepcionalmente, y de acuerdo con los intereses institucionales podrá autorizar la vinculación de un docente de reconocidos meritos sin ser sometido al proceso de selección establecido por la Corporación.

ARTÍCULO 3- El aspirante deberá a juicio de la Corporación presentar exámenes sicométricos, de aptitud y capacidad que se formulen con el fin de apreciar sus conocimientos, habilidades y comportamientos para el cargo aspirado. Igual deberá someterse a los exámenes médicos que la Corporación determine.

ARTICULO 4- Una vez cumplido 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 extenderá una comunicación al trabajador indicándole su aceptación, sueldo y fecha de iniciación de labores, procediéndose a la fecha de vinculación del aspirante a extender y firmar el contrato de trabajo. En caso negativo, el aspirante rechazado no tendrá derecho a reclamo de ninguna



Naturaleza, ni a obtener certificación sobre los resultados de sus exámenes y pruebas, ni a exigir a la Corporación explicaciones sobre su determinación.

CAPÍTULO III

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 5- 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 aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ARTICULO 6- 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, num. 1º).

ARTICULO 7- El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo 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.

ARTICULO 8- 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 y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, 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 (CST, art. 80).

ARTÍCULO 9.- Los trabajadores en periodo de prueba, gozaran de todas las prestaciones sociales a que tengan derecho de acuerdo con la ley, desde la fecha de iniciación de labores.



CAPITULO IV

DEL PERSONAL DOCENTE

ARTICULO 10.- El personal docente, vinculado de tiempo completo, medio tiempo y cátedra, tendrá todos los derechos y obligaciones que la ley laboral establece y se sujetara 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.

CAPITULO V

CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 11.- Cuando el contrato no se celebre por escrito sino de forma verbal, se entenderá celebrado de acuerdo con las normas del presente reglamentó de trabajo y con las disposiciones légaes vigentes.

ARTICULO 12.- La **Corporación Universitaria Autónoma del Cauca** tiene entera libertad para asignarle y cambiar al trabajador el sitio en el cual debe desempeñar su labor, las funciones o trabajos que debe cumplir sin que ello implique una modificación del salario fijado al trabajador.

CAPITULO VI

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 13.- No son trabajadores permanentes de **La Corporación:**

No tiene el carácter de trabajadores propiamente dicho de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**, sino el de meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la **CORPORACIÓN** los cuales solo tienen derecho al pago de descanso en los dominicales y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado. Los trabajadores accidentales o transitorios están excluidos de las siguientes prestaciones: gastos de entierro, seguros de vida, auxilio monetario por enfermedad no profesional, calzado y uniformes. No obstante lo anterior, la **CORPORACIÓN** prestará a esta clase de trabajadores los primeros auxilios y les suministrará el tratamiento y las medicinas de urgencia en caso de accidente de trabajo o ataque súbito de enfermedad profesional.



ARTICULO 14.- No son trabajadores de la **CORPORACIÓN** ni representantes de la misma, ni intermediarios de ella sino verdaderos patronos 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 el caso de que la **CORPORACIÓN** hubiere mostrado su aquiescencia al contratista para subcontratar la totalidad o parte de la obra o labor con uno o más subcontratistas.

CAPITULO VII

CONTRATOS DE APRENDIZAJE

ARTICULO 15.- Contrato De Aprendizaje

1. Contrato de aprendizaje es aquel por el cual una persona natural legalmente autorizada se obliga a prestar sus servicios a la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**, a cambio de que esta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la **CORPORACIÓN**, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:
 - a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones de las que se refiere el presente artículo.
 - b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
 - c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
 - d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la **CORPORACIÓN** un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo legal vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco (75%) por ciento de un salario mínimo legal vigente



En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Durante la fase práctica, el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales que cubre la **CORPORACIÓN**. En materia de salud, durante la fase lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud, conforme al régimen de trabajador independiente y pagado plenamente por la **CORPORACIÓN** en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del Sena.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes Universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la **CORPORACIÓN** y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

Además de lo dispuesto anteriormente, se consideran modalidades del contrato de aprendizaje las siguientes:

- a) Las prácticas con estudiantes Universitarios, técnicos o tecnólogos que la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA** establezcan.
- b) Estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos, en práctica ya sea que estudien en la propia Institución o en otra Institución de educación superior, con el propósito de afianzar los conocimientos teóricos.
- c) El aprendiz estudiante matriculado en los cursos orientados por el SENA, de acuerdo con el artículo 5° del decreto 2838 de 1960.
- d) Con jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en Instituciones aprobadas por el Estado.

El contrato de aprendizaje debe contener cuando menos los siguientes puntos:

- a) Nombre de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**.
- b) Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
- c) Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
- d) Obligación del empleador, del aprendiz y derechos de éste y aquel.
- e) El apoyo de sostenimiento mensual.
- f) Firmas de los contratantes o de sus representantes.

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

CAPITULO VIII

DEL HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 16.- Horario de Trabajo: El horario de trabajo para el desarrollo de las labores de la Corporación y en consideración a ellas, se cumplirá durante los días de lunes a sábado, laborando la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por la Institución, pudiendo esta hacer ajustes cuando así lo estime conveniente, lo cual incluye la posibilidad de la jornada de lunes a viernes para algunas actividades administrativas de la Institución, pero dejando la posibilidad de establecer turnos de horarios en los sábados, hasta completar las cuarenta y ocho (48) horas semanales, en el entendido de que el cumplimiento de actividades el día sábado no incorpora horas extras o suplementarias por entenderse ejecutadas dentro de la jornada ordinaria.

PARÁGRAFO: La distribución de la asignación horaria de los docentes, se entiende debe estar dedicada a la docencia directa, la investigación, las actividades académico administrativas y a otras responsabilidades, según los reglamentos especiales expedidos por la Institución.

ARTICULO 17.- La jornada laboral de trabajo en la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**, será de 48 horas a la semana, y se cumplirán durante los días de Lunes a sábado dentro de los horarios establecidos por la **CORPORACIÓN**, para los distintos trabajadores; pero, cumpliendo siempre lo dispuesto por las normas de trabajo, es decir, sin que exceda de la máxima legal.

ARTÍCULO 18.- 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 de las cuarenta y ocho (48) horas semanales reglamentarias. No obstante, este límite máximo puede ser elevado por orden del patrono y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sea indispensable trabajos de urgencia que deben efectuarse en las máquinas o en la dotación de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**, pero solo el necesario para evitar que las labores normales de la Institución sufran perturbaciones graves.



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

PARÁGRAFO 3- Jornada laboral flexible, la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**, cuando establezca nuevas actividades podrá, con los empleados acordar temporal o indefinidamente la organización de turno de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Corporación o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

PARÁGRAFO 3- Jornada laboral flexible. La **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA** podrá, al crear nuevas actividades, acordar con sus trabajadores temporal o indefinidamente

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

- Los que desempeñan cargo de dirección, de confianza o manejo.
- Los que ejercitan actividades discontinuas o intermitentes, o los de simple 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.

ARTICULO 20.- La **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA** y el trabajador podrán acordar que la jornada laboral de cuarenta y ocho (48) horas se realice durante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio que podrá coincidir con el domingo, en este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante las respectivas semanas y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta de diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo



no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

ARTICULO 21.- 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.

ARTICULO 22.- Cuando por necesidad del servicio la Corporación, requiera que los trabajadores que laboran menos de la jornada máxima legal, trabajen la jornada ordinaria legal de cuarenta y ocho (48) esta puede exigir el cumplimiento de dicha jornada sin que ello cause recargo suplementario.

ARTICULO 23.- Cuando por causa de fuerza mayor o caso fortuito, que determine la remuneración (suspensión) del trabajo por tiempo no mayor de cuatro horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro de los horarios antedichos, se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dichos horarios sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario ni implique sobre remuneración alguna.

ARTICULO 24.- Todo trabajador debe permanecer, durante su jornada de trabajo, en el sitio o lugar donde deba desempeñar su labor. Solo puede dejar su puesto de trabajo para dirigirse a otro sitio de las instalaciones de la **CORPORACIÓN**, cuando sea estrictamente necesario para el cumplimiento de su labor.

CAPITULO IX

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 25.- Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.), y el trabajo nocturno es el compendio entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6.00 a. m.).

ARTÍCULO 26.- El Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda la máxima legal.

ARTICULO 27.- El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados el artículo 2 del decreto 13 de 1967, que modificó el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales y mediante autorización expresa del Ministerio de Protección social o de una autoridad delegada por éste, siempre que la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**, en vista de esta autorización, considere efectuarlo en caso necesario.

ARTÍCULO 28.- Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con el recargo dispuesto por la ley sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la ley 50 de 1990.
2. En el trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la Corporación en cada caso, si es diurno o nocturno, con el recargo dispuesto por la ley sobre el valor del trabajo ordinario de acuerdo con la preceptiva del artículo 25 de la ley 789 de 2002.
3. Cada uno de los recargos antedichos se producen de manera exclusiva es decir, sin acumularlo con algún otro.

ARTICULO 29.- La **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**, podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el decreto 2352 (2351) de 1965.

ARTICULO 30.- 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 escrita del superior competente.

ARTICULO 31.- El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario ordinario del periodo inmediatamente siguiente.

CAPITULO X

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 32.- Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y los días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra Legislación Laboral.

1. Todo los trabajadores, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil y religioso: 1. de enero, 6 de Enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.



2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día Lunes se trasladará al Lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado, igualmente se trasladará a lunes.
3. La presentación y derecho que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

La Corporación solo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios todos los días laborales de la semana no falten al trabajo o que si faltan lo hayan hecho por causa justa o por disposición de la Corporación. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad domestica, 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 artículo 38 de este reglamento.

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.

ARTICULO 33.- 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 el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorios.

ARTICULO 34.- El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 31 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas,



salvo la excepción consagrada en el literal C del artículo 20 de la ley 50 de 1990; la remuneración correspondiente a estos días se liquidará como para el día domingo pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

ARTICULO 35.- 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.

ARTICULO 36.- 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 ni 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 37.- 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 38.- El trabajo en domingo o días festivos se remunera 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 mas domingos durante el mes calendario



ARTÍCULO 39.- 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.

ARTICULO 40.- Las personas que por su conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan, no pueden remplazarse sin grave perjuicio para la Corporación, deben trabajar los domingos y días de fiestas pero su trabajo se remunera conforme al artículo 37 de este reglamento.

ARTÍCULO 41.- El descanso semanal compensatorio podrá darse simultáneamente a todos los trabajadores de la Corporación que tengan derecho a él, o por turnos, según las necesidades del servicio.

CAPITULO XI

DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTICULO 42.- 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 fiestas diferentes a los enumerados en el artículo 31 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 43.- 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 causara sobre remuneración alguna.

CAPITULO XII

VACACIONES

ARTICULO 44.- Los trabajadores que hubieran prestados sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

La CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA Programará cada año las vacaciones colectivas y las comunicara a su personal mediante oficio con una antelación de quince (15) días antes de disfrutar las vacaciones.



La época de las vacaciones debe ser señalada por la Corporación a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Corporación tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que se le concederán las vacaciones.

ARTÍCULO 45.- Si se presentan interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde derecho a reanudarlas.

ARTICULO 46.- Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Protección Social 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**. 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.

ARTÍCULO 47.- 1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos especializados, de confianza de confianza o de manejo.

ARTICULO 48.- 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 en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de los devengados por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 49.- 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.

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.

ARTICULO 50.- Los días no trabajados por razón de licencias o permisos no remunerados o por ausencias injustificadas o por suspensión disciplinarias impuestas al trabajador, se descontarán para el computo del periodo del servicio



que da derecho a vacaciones o para la liquidación de estos en caso previsto en los artículos 46 y 47 del presente reglamento. No se considera interrumpido el tiempo de servicio en los casos de incapacidad no superior a 180 días ocasionada por enfermedad o accidente de trabajo, licencia de maternidad, goce de vacaciones, cumplimiento de funciones públicas de forzosa aceptación, licencias y permisos obligatorios.

ARTICULO 51.- 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 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 propio 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 el, pues debe entenderse que las vacaciones ya recibidas cubren el laxo servido con anterioridad a su otorgamiento y tienen con respecto a el, efecto liberatorio, y que, a partir de su disfrute, comienza a contarse el tiempo que da derecho a un nuevo periodo vacacional.

ARTICULO 52.- El empleado de manejo que hiciera uso de vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria, y previa aquiescencia de la Corporación. Si esta no aceptare al candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a remplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones.

ARTICULO 53.- 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 de su superior inmediato.

CAPITULO XIII

PERMISOS

ARTICULO 54.- Por motivos plenamente justificados **LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA** podrá conceder los permisos o licencias no remunerados a los trabajadores que lo soliciten para ausentarse del trabajo, pero solo por el tiempo que a juicio de **LA CORPORACIÓN** sea necesario en cada caso. También los concederá para el ejercicio del derecho al sufragio; y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; comisión de estudios; eventos académicos; para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Corporación o a

su representante y que, en este último caso, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la Corporación. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

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

PARÁGRAFO 1: Los trabajadores no podrán faltar al trabajo o ausentarse de él sin haber recibido la autorización correspondiente, salvo los casos de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.

PARÁGRAFO 2: El tiempo empleado en los permisos o licencias sin remuneración no se computará en la liquidación del salario, excepto cuando **LA CORPORACIÓN** autorice previamente la respectiva compensación por igual tiempo en horas distintas a las de la jornada ordinaria.

PARÁGRAFO 3: 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 no constitutivos de salario, sujetos o no a convenios especiales entre la Corporación y el trabajador.

ARTICULO 55.- LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA concederá a la trabajadora durante la lactancia, dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los seis (6) primeros meses de edad del lactante.

ARTICULO 56.- 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.

ARTICULO 57.- Mientras el trabajador este haciendo uso de sus licencias sin remuneración, el contrato de trabajo queda suspendido.

El trabajador tiene la obligación de 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.

ARTICULO 58.- Solo el jefe inmediato y en su ausencia el Director de la Oficina de Talento Humano, o quien haga sus veces, podrá conceder el permiso o licencia, acorde a los reglamentos especiales dictados por la Corporación, teniendo en cuenta los motivos, la periodicidad de solicitudes similares y demás factores. Los permisos que no pasaren de un día podrán ser autorizados por el jefe inmediato exponiendo el motivo del permiso, estos permisos deberán ser comunicados a la oficina de Talento Humano en el menor tiempo posible.

CAPITULO XIV

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

ARTÍCULO 59.- 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 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.

ARTICULO 60.- Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo, el estipulado por período mayores.

ARTICULO 61.- 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.

ARTICULO 62.- El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayores de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por el trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en el que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente.

CAPITULO XV

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS, PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN, LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 63.- Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos profesionales y ejecución del programa de salud ocupacional con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 64.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestan por la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA promotora de salud escogida por el trabajador.

ARTICULO 65.- Todo trabajador, desde el mismo día en que se siente enfermo deberá comunicarlo al jefe inmediato, y/o al jefe del departamento de talento humano y en su defecto al Rector, quienes harán lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede



continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 66.- Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan **LA CORPORACIÓN**. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 67.- El trabajador que se encuentra afectado de enfermedad contagiosa o crónica, que no tenga carácter de profesional, será aislado provisionalmente, para la sanidad del personal. Hasta que el médico certifique si puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente, dando aplicación al decreto 2351 de 1965 artículo 6 Numeral 15.

ARTICULO 68.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular las que ordenen la Corporación para la prevención de las enfermedades y de riesgos profesionales en el manejo de las maquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

ARTICULO 69.- En caso de accidente de trabajo el jefe de la respectiva dependencia o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S y la A.R.P.

ARTICULO 70.- En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe del departamento respectivo o al jefe del departamento de talento humano, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo de Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará la consecuencia del accidente y la fecha en que cesa la incapacidad.

ARTICULO 71.- LA CORPORACIÓN no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, solo está obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la

agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, del que el trabajador no haya dado el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTICULO 72.- De todo accidente se llevara registro en un libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales si los hubiere, y en forma sintética, los que estos pueden declarar.

ARTICULO 73.- En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la corporación como los trabajadores, se someterán a las normas del reglamento especial de higiene y seguridad que se tenga aprobado por la División de medicina del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de acuerdo con lo establecido en los artículo 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO XVI

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 74.- La autoridad será ejercida en **LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA** conforme al orden jerárquico previsto en su organización, que a la fecha de expedirse el presente reglamento es así:

Los de carácter colegiado son:

- Asamblea de Fundadores
- Consejo Superior
- Consejo Académico
- Consejo Administrativo
- Comité de Docencia
- Comité de Investigación
- Comité de Planeación
- Comité Curricular

Los dignatarios son:

- Representante Legal
- Rector
- Director Administrativo y Financiero



- Vicerrector Académico y de Investigación
- Secretaria General
- Decanos
- Directores
- Jefes de Área

CAPITULO XVII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR

ARTÍCULO 75.- Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Lealtad para con la Institución y sus principios, y cumplimiento de sus estatutos y reglamentos.
2. Respeto y subordinación para con sus superiores.
3. Respeto y consideración para sus subalternos y compañeros de trabajo.
4. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de la 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 sobre los planes, programas, proyectos e investigaciones que desarrolle y requiera la Institución.
8. Permanecer en la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarlo, no pudiendo, salvo orden o por requerirlo en servicio, pasar a otras dependencias de la Corporación o ausentarse de su puesto.
9. Realizar personalmente la labor de los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplirlas órdenes e instrucciones que de manera particular le impartan **LA CORPORACIÓN** o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
10. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación puede ocasionar perjuicios 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. Dar en cada caso la autorización de descuentos por pérdida o deterioros de elementos bajo su responsabilidad o por daños o perjuicios que le causara a las instalaciones o bienes de la Corporación.
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 prescritas por el médico de **LA CORPORACIÓN** o por las autoridades del ramo.
17. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
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 de las tarjetas 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 el y presentarse al trabajo en buen estado de presentación personal.
20. Tratar a sus superiores, subalternos, compañeros de trabajo, alumnos y público en general con el mayor respeto y cortesía.
21. Registrar en las oficinas de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA 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. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
24. Los jefes o superiores jerárquicos están obligados a informar oportunamente a la oficina del Departamento de Talento Humano sobre la no presentación de los trabajadores y dar cuenta de toda infracción que cometan las personas bajo su mando.
25. Someterse al ajuste o cambio de horario que efectúe la Corporación cuando así lo estime conveniente.
26. Asistir cumplidamente a todas las jornadas de capacitación o formación programadas por la Corporación.

Adicionalmente a las ya expresadas, corresponde al personal docente la observancia de las siguientes obligaciones:

1. Observar las normas inherentes a la ética profesional derivada de su condición de docente.
2. Cumplir su compromiso con la misión y Proyecto Educativo Institucional.



3. Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes a su ejercicio.
4. Participar en el proceso de evaluación integral de aprendizaje del estudiante e informar oportunamente sus resultados a los estudiantes y a la facultad correspondiente.
5. Cumplir con el horario y las horas convenidas en el contrato celebrado con la Institución.
6. Dar tratamiento respetuoso a todos los miembros de la comunidad académica.
7. Preservar las instalaciones, los equipos y elementos de apoyo académico y responder por los daños y pérdidas de los bienes confiados a su guarda y administración.
8. Participar en los grupos de trabajo que le sean asignados en desarrollo de los programas y planes institucionales.
9. Participar en las actividades de perfeccionamiento docente y de capacitación profesional.
10. Respetar los derechos de producción intelectual, la propiedad industrial y derechos de autor que correspondan a la institución o a terceros, todo ellos de acuerdo con la Ley y las normas institucionales.
11. Ejercer las actividades académicas respetando las diferencias de credos, ideologías de los educandos y sin ningún propósito de dogmatizar en los aspectos filosóficos, políticos o religiosos.
12. Las demás derivadas de los reglamentos de la Institución.

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

CAPITULO XVIII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 76.- Son obligaciones especiales de la Corporación:

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 profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. A este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según la reglamentación de las autoridades sanitarias.



4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y los términos indicados en capítulo VIII de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo del servicio, índole de la labor y el salario devengado; 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. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días, a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pasar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar el trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares con el convivieren.
9. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
11. Conceder a los trabajadores que estén en período de lactancia los descansos ordenados por la ley.
12. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

CAPITULO XIX

PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES

ARTICULO 77.- Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de **LA CORPORACIÓN** los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso del patrono.



2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo las influencias de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de **LA CORPORACIÓN**, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por **LA CORPORACIÓN** en objetos distintos del trabajo contratado.
9. Retirar de los archivos de **LA CORPORACIÓN** o dar a conocer cualquier documento que en ella exista sin autorización escrita de la persona autorizada para darla.
10. Alterar o modificar documento alguno sin la autorización previa de la persona facultada para darla.
11. 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**.
12. Retirarse del trabajo durante las horas de servicio sin permiso del superior respectivo o sin causa justificada.
13. Ocuparse de cosas distintas de sus labores durante las horas de trabajo sin previo aviso del superior respectivo.
14. Dormirse en las horas de trabajo.
15. Rehusar sin causa justificada a la realización de trabajo suplementario extraordinario solicitado por **LA CORPORACIÓN**.
16. Amenazar, agredir, agraviar, injuriar, faltar en cualquier forma al respeto a sus superiores, subalternos o compañeros de trabajo o a cualquier persona que por cualquier circunstancia esté en los predios de **LA CORPORACIÓN**.
17. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que lo debe suceder en la labor.
18. Timbrar la tarjeta de control de otro trabajador, ya sea a favor o en perjuicio de aquel.

PARÁGRAFO: Para el personal docente se establecen, adicionalmente las siguientes prohibiciones específicas relacionadas con la función que desempeñan:

1. Practicar evaluaciones no coherentes con el proceso ético formativo que el docente desarrolle en su clase.
2. Faltas de puntualidad sin excusa válida a los compromisos adquiridos con la Corporación.
3. No colaborar en las actividades académicas de la Institución.



4. No evaluar, ni entregar notas de calificaciones dentro de los límites establecidos por el cronograma académico.
5. No atender instrucciones u órdenes dadas por las autoridades administrativas y académicas de la Institución, cuando su carácter no constituya falta grave.
6. No atender las instrucciones y sugerencias derivadas de la evaluación docente.
7. No desarrollar el currículo de la asignatura de acuerdo con la temática del plan de estudios.
8. Cualquier alusión o referencia pública o privada, injustificada, respecto de un resultado evaluativo negativo para los estudiantes.

CAPITULO XX

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA.

ARTICULO 78.- Se prohíbe a la Corporación:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna de 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:
2. Respeto de salario pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 151 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
3. 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.
4. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancía o víveres en Almacenes o proveedurías de la Corporación.
5. 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.
6. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho o asociación.
7. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
8. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
9. Hacer o permitir todo tipo de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
10. 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 que no se ocupe en otras CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA



DEL CAUCA a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad

ARTICULO XXI

FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 79.- La Corporación no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento o en los reglamentos aprobados por la Corporación (como por ejemplo: Reglamento de ingreso, Reglamento de porte del Uniforme, etc.), pactos o en el contrato de trabajo.

ARTICULO 80.- La violación o no cumplimiento de algunas de las obligaciones señaladas en este reglamento o en los reglamentos aprobados por la Corporación por parte de los trabajadores siempre que no constituyan justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, por parte de **LA CORPORACIÓN**, causará las siguientes medidas: Requerimiento o amonestación, llamadas de atención, multas, suspensiones y constancias escritas de estas en la hojas de vida. Cuando la sanción consiste en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos meses en caso de reincidencia de cualquier grado.

Las multas que se impongan solo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusas suficiente, no pueden exceder de la quinta parte del salario de un día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la Institución.

LA CORPORACIÓN puede descontar las multas del valor de los salarios.

La imposición de una multa no impide que el patrono descuente o prescinda del pago de salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

ARTÍCULO 81.- El requerimiento o amonestación, consiste en la advertencia que el respectivo superior hace al trabajador que comete una violación leve en sus obligaciones reglamentarias o contractuales. El solo requerimiento no se considera sanción. En caso de repetirse la falta leve, se citara a descargo por escrito al trabajador ante dos (2) compañeros de trabajo.

ARTICULO 82.- Se establecen las siguientes clases de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias así:



1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a **LA CORPORACIÓN**, implica por primera vez, amonestación verbal; por la segunda vez, llamada de atención por escrito sin copia a la hoja de vida; por la tercera vez llamada de atención por escrito y multa con copia la hoja de vida. Si el trabajador después de haber sido sancionado en un semestre por tres (3) retardos, reincide en dicha falta, durante el mismo semestre, la sanción será la suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en la media jornada diaria, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la Corporación, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, y por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
3. La falta total en el trabajo durante un día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a **LA CORPORACIÓN** implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días meses.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, su reincidencia por tercera vez implicará una suspensión hasta por quince (15) días si esta no es justa causa para dar por terminado el contrato.
5. El daño material, intencional o culposo causado por el trabajador a los elementos de trabajo, equipos, instalaciones de la Corporación, cuyo significado económico según evaluación del patrono no justifique la terminación unilateral del contrato, dará lugar a suspensión hasta por tres (3) días la primera vez y hasta diez (10) días en caso de reincidencia en cualquier tiempo.
6. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, dará lugar a suspensión hasta por tres (3) días la primera vez y hasta diez (10) días en caso de reincidencia en cualquier tiempo.
7. Los comportamientos irrespetuosos con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la Corporación, siempre que no sean en presencia del público, dará lugar a suspensión hasta por tres (3) días la primera vez y hasta diez (10) días en caso de reincidencia en cualquier tiempo.
8. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo, dará lugar a suspensión hasta por tres (3) días la primera vez y hasta diez (10) días en caso de reincidencia en cualquier tiempo.

ARTÍCULO 83.- Para el caso del personal docente, a más de las sanciones aquí contempladas y para el caso de faltas derivadas del ejercicio de sus funciones docentes dará lugar a una de las siguientes sanciones, previa citación a descargos por cada Decanatura:

- a. Llamado de atención privada, formulada por el Decano.
- b. Llamado de atención escrita por el decano, con copia a su hoja de vida.
- c. Suspensión.



PARÁGRAFO: El incumplimiento del profesor en sus deberes y responsabilidades, o incurrir en las prohibiciones, inhabilidades, incompatibilidades señaladas en este Reglamento y en las normas Institucionales, constituirá causal para dar por terminado su contrato.

Se establecen las siguientes clases de faltas graves y las correspondientes sanciones disciplinarias así:

ARTICULO 84.- CONSTITUYEN FALTAS GRAVES.

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta (4^º) vez.
2. La falta total del trabajador en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, y que cause perjuicio a consideración de **LA CORPORACIÓN**.
4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
5. Cuando dentro del término de un año incurra en una nueva falta después de haber sido sancionado por dos (2) o más veces, cualquiera que haya sido las causas de estas sanciones.

En todos los casos **LA CORPORACIÓN**, además de la imposición de la sanción disciplinaria descontará al trabajador el salario correspondiente a los periodos de tiempo dejados de trabajar sin justa causa que motivaron la sanción, el simple descuento del tiempo por inasistencia sin causa justificada no constituye por sí solo sanción disciplinaria.

PARÁGRAFO: Cuando la sanción disciplinaria consista en suspensión del trabajador, esta conlleva al descuento del salario correspondiente al periodo de tiempo durante el cual el empleado permanezca suspendido.

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

ARTICULO 85.- Las sanciones serán aplicadas por el comité disciplinario y será la Dirección de Talento Humano, quien notificará por escrito al trabajador declarando la falta que dé lugar a ella.

PARÁGRAFO: El comité disciplinario estará conformado por: El jefe inmediato del trabajador inculpado, El Rector(a), La Dirección de Bienestar Universitario y la Dirección de Talento Humano.



ARTICULO 86.- Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, **LA CORPORACIÓN** deberá oír al trabajador inculpado directamente.

1. La acción disciplinaria estará regida por las siguientes normas:
 - a. El derecho del trabajador a conocer el informe y las pruebas que se alleguen para el análisis del caso.
 - b. El derecho del trabajador a ser oído en descargos y a solicitar la práctica de las pruebas que considere necesarias.
 - c. El derecho del trabajador a estar asesorado y representado, en los términos previstos en la legislación laboral.

El procedimiento para aplicación de las diferentes sanciones disciplinarias es el siguiente:

1. Conocida la queja, o el hecho, la Corporación se documentará acerca de lo ocurrido.
2. Si de la documentación examinada se concluyere que existe la falta disciplinaria se citará al trabajador a audiencia de descargos ante el superior jerárquico respectivo, y concluida esta se practicarán las pruebas conducentes por aquellas solicitadas; El Comité Disciplinario estudiará y decidirá, aplicación de la sanción pertinente, si a esta hubiere lugar.

PARÁGRAFO: Las sanciones disciplinarias no son acumulables.

ARTICULO 87.- Los retardos que den lugar a multa se descontarán así:

- ✓ Retraso de un cuarto de hora y menos de media hora: 5% del salario básico diario
- ✓ Retraso de media hora y hasta menos de tres cuartos de hora: 10% del salario básico diario.
- ✓ Retraso de tres cuartos de hora y hasta menos de una hora: 15% del salario básico diario
- ✓ Retraso de una hora 20% del salario básico diario.

El abandono del puesto de trabajo fuera de la dependencia de **LA CORPORACIÓN**, en la jornada de trabajo, será sancionado con multa del 20% del salario básico del día y la pérdida del tiempo no trabajado.

PARÁGRAFO: La ausencia injustificada al trabajo por más de tres (3) días constituye una violación grave por parte del trabajador a las prohibiciones establecidas en la Ley y en este Reglamento, lo que constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.



CAPITULO XXIII

RECLAMOS

PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN.

ARTICULO 88.- Los reclamos de los trabajadores se harán ante la oficina de Talento Humano. En caso en que no fuere atendido por este o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona a quien formula su reclamo.

Las quejas o reclamos serán resueltos dentro de un periodo razonable de acuerdo con la naturaleza de ellos.

ARTÍCULO 89.- Se deja claramente establecido que para efecto de reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse de la forma en que lo consideren conveniente.

CAPITULO XXIV

JUSTA CAUSA PARA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 90.- Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la Corporación las siguientes:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
4. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
5. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, contratos individuales o en este reglamento.



6. La detención preventiva del trabajador por más de (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
7. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Corporación.
8. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.
9. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
10. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
11. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
12. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
13. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
14. La comprobada omisión de información en la expedición de certificados académicos.
15. Cuando dentro del término de un año incurra en una nueva falta grave después de haber sido sancionado por dos (2) o más veces en el mismo lapso, cualquiera que haya sido las causas de estas sanciones. El año se comenzara a contar a partir de la ocurrencia de la primera falta grave.
16. El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo al día siguiente de aquel en que termine la suspensión del contrato de trabajo que disciplinariamente se le hubiese impuesto. La no presentación en ese día produce la terminación intempestiva del contrato, salvo fuerza mayor o caso fortuito cuya demostración plena debe hacerla el trabajador dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento de la sanción.

En los casos de los numerales 9 al 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

CAPITULO XXV

PUBLICACIONES

ARTICULO 91.- Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante fijación de dos copias de caracteres legibles, en dos sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe



hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria.

CAPITULO XXVI

VIGENCIA

ARTICULO 92.- El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Corporación.

CAPÍTULO XXVII

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 93.- 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.

CAPÍTULO XXVIII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTICULO 94.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 95.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el

contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA.

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;

b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 96.- 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 pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento;

1. La CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA tendrá un comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".

2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA.

f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá por lo menos trimestralmente y designará de su seno un coordinador ante quien 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 empresarial para el mejoramiento de la vida 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, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA, 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.

Dirección: CALLE 5 No. 3 - 85
DEPARTAMENTO: Cauca
CIUDAD: Popayán
FECHA: 18 de Mayo de 2010

REPRESENTANTE LEGAL:

ANA BEATRIZ SANDOVAL DE MANTILLA