CORPORACIÓN UNIVERSITARIA COMFACAUCA
CONSEJO SUPERIOR
ACUERDO 012
(22 de Mayo de 2014)

Por el cual se expide el Reglamento Interno de Trabajo de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA COMFACAUCA.

El CONSEJO SUPERIOR, en ejercicio de sus atribuciones legales y estatutarias,

ACUERDA
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

ARTICULO 1º. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA COMFACAUCA**, entidad domiciliada en Popayán en la Calle 4 No. 8 – 30 y a sus disposiciones quedan sometidas tanto LA CORPORACIÓN como todos sus trabajadores que presten sus servicios bajo contrato laboral en su sede principal o en cualquiera de sus sedes operativas o funcionales en Popayán o donde se desarrolle el objeto social de la entidad. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo a término fijo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II

ARTICULO 2º. Quién aspire a tener un cargo en la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA COMFACAUCA** en cualquiera de sus dependencias debe diligenciar la solicitud que le proporciona la entidad por escrito.

a. Fotocopia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso.
b. Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
c. Certificado del último empleador con quién haya trabajado en el que conste el tiempo de servicios, la índole de la labor ejecutada, el tipo de contrato y preferiblemente el salario devengado.
d. Constancia de antecedentes judiciales o el documento que haga sus veces.
e. Certificado de estudios o calidades connaturales al cargo o servicio a proveer que demuestre la idoneidad para el cargo, los conocimientos y títulos profesionales si los tuviere.

PARAGRAFO 1: El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto:

"datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

ARTICULO 3º. Las informaciones y datos que el aspirante consigne en la solicitud de admisión deben ser veraces pues si se comprobare engaño, esto será motivo para la terminación del contrato de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 7º del Decreto 2351 de 1965.

ARTICULO 4º. Cuando LA CORPORACIÓN requiera proveer un cargo vacante dará cumplimiento a lo establecido al respecto en el procedimiento para la selección del personal.

ARTICULO 5º. Cuando haya sido admitido, al trabajador se le comunicará ese hecho para que proceda a llenar la totalidad de los requisitos exigidos para la prestación del servicio y su vinculación como trabajador de LA CORPORACIÓN los cuales son obligatorios.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 6º. Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El Contrato de aprendizaje es una forma especial del Derecho Laboral mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una patrocinadora 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 empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario. (Artículo 30 Ley 789 de 2002)

ARTICULO 7º. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo (Ley 188 de 1959, Art. segundo)

ARTICULO 8º. El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de LA CORPORACIÓN
2. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
3. Obligación de LA CORPORACIÓN y del aprendiz, y derechos de éste y aquel. (Art. 6 y 7 de la ley 188 de 1959).
4. El apoyo del sostenimiento mensual.
5. Firma de los contratantes y/o de sus representantes.

ARTICULO 9º. CUOTAS DE APRENDICES EN LAS EMPRESAS. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores tendrán un aprendiz.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la empresa, quien contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley. (Artículo 33 de la ley 789 de 2002)

ARTICULO 10º. 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 mensual vigente. El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo legal vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor de diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo mensual 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. (Artículo 30 de la ley 789 de 2.002)

ARTICULO 11º. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARL que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud, conforme al régimen de trabajadores independiente, y pagado plenamente por la empresa patrocinada en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional (Artículo 30 Ley 789 de 2002)

ARTICULO 12º. 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 tecnólogos de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

PARAGRAFO TRANSITORIO: Los contratos de aprendizaje que se estén ejecutando a la promulgación de la ley 789 de 2002, continuarán rigiéndose por las normas vigentes a la celebración del contrato.

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 13º. LA CORPORACIÓN, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa las aptitudes del trabajador y por parte de éste, de las condiciones del trabajo. (artículo 76, C.S.T.).

ARTICULO 14º. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo. (artículo 77, numeral primero, C.S.T).

ARTICULO 15º. El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el periodo 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 LA CORPORACIÓN y un trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivo, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato. (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 16º. Durante el periodo de prueba puede darse por determinado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continúa al servicio de LA CORPORACIÓN, con consentimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho, los servicios prestados por él a este se consideran regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en este periodo de prueba gozan de todas las prestaciones. (artículo 80, C.S.T.).

Cuando el periodo de prueba se pacte por un lapso menor al del límite máximo expresado, las partes pueden prorrogar antes de su vencimiento sin que el tiempo total de este pueda exceder el permitido por la ley.

CAPITULO III
HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 17º. El horario de trabajo que LA CORPORACIÓN asigne a sus trabajadores siempre se sujetará a la jornada máxima legal prevista en las disposiciones correspondientes, sin que en ningún caso sea superior a ocho (8) horas diarias o a cuarenta y ocho (48) horas semanales.

Dentro del anterior contexto, se fija como horarios de entrada y salida de los trabajadores, las que más adelante se expresan, pudiendo variarse estos en forma total o parcial según la conveniencia, necesidades y requerimientos de LA CORPORACIÓN.

PERSONAL DOCENTE DE TIEMPO COMPLETO:
En las horas destinadas para los respectivos programas entre las 7:00 a.m. y las 10:00 p.m.

PERSONAL DOCENTE DE MEDIO TIEMPO:
En las horas destinadas para los respectivos programas entre las 7:00 a.m. y las 10:00 p.m.

PERSONAL DOCENTE OCASIONAL:
En las horas destinadas para los respectivos programas entre las 7:00 a.m. y las 10:00 p.m.

PERSONAL ADMINISTRATIVO: De 8:00 a.m. a 12:30 p.m. y de 2:00 p.m. a 6:30 p.m. de lunes a viernes de 9:00 a.m. a 12:00 p.m. Sábado.

PERSONAL DE ASEO: Por turnos
Primer Turno:
6:00 a.m. a 11:00 a.m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m. de lunes viernes
6:00 a.m. a 9:00 a.m. Sábado
Segundo Turno:
6:00 a.m. a 3:00 p.m. de lunes viernes
6:00 a.m. a 9:00 a.m. Sábado

PARAGRAFO 1. A todos los efectos el día sábado es un día hábil en la entidad.
PARAGRAFO 2: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. (Artículo 21 de la ley 50 de 1990)
PARAGRAFO 3: No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen de labores discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo.
PARAGRAFO 4: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Art. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal C) incluyo el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo. " c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa 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. d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis 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 la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 10 p.m. " (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002)
PARÁGRAFO 5: Conforme al artículo 114 de la ley 1098 de 2006, se atempera el reglamento a dicha norma, es decir que la JORNADA MAXIMA DE TRABAJO para menores de edad, se sujetará a las siguientes reglas:
1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

CAPITULO IV
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 18º. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789/02 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).

2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTICULO 19º. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

ARTICULO 20. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste. (artículo primero, Decreto 13 de 1.967).

ARTICULO 21º. Tasas de liquidación de recargos:

1.El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo de treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el Artículo 20 Literal c) de la Ley 50 de 1990.

2.El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3.El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4.El trabajo en domingo y festivos, se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
5.Cada uno de los recargos antes dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro. (artículo 24, Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO PRIMERO. LA CORPORACIÓN podrá convenir con el trabajador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

PARAGRAFO SEGUNDO. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se–entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

PARAGRAFO TERCERO: DESCANSO EN DIA SABADO: Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo y desarrollo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 22º. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

PARAGRAFO. LA CORPORACIÓN podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965 y la Ley 789 de 2002.

ARTICULO 23º. LA CORPORACIÓN no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en este Reglamento.

ARTICULO 24º. LA CORPORACIÓN dará aplicación en lo pertinente a la Ley en relación con este capítulo.

CAPITULO V

LOS DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 25º. Serán de descanso obligatorio remunerado, los que se definan como dominicales y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador origine el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983.

PARAGRAFO. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana del trabajador, éste tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

ARTICULO 26º. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingos **LA CORPORACIÓN** debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas al menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

ARTICULO 27º. El descanso dominical y los de fiesta tienen una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Artículo 20 de la ley 50 de 1990.

ARTICULO 28º. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 22 de diciembre de 1983, LA CORPORACIÓN suspendiere el trabajo, está obligado a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplemento o de horas extras.

ARTICULO 29º. LA CORPORACIÓN sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los

días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que si falten, lo haya hecho por justa causa o por culpa o disposición de LA CORPORACIÓN. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiere prestado servicio por el trabajador.

ARTICULO 30º. 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 señala también como de descanso remunerado. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTICULO 31º. Cuando no se trate de salario fijo, en los casos de remuneración por tarea, a destajo, o por unidad de obra, el salario será computable. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados, salvo lo que sobre salario básico fijo para estos mismos efectos se establezca más favorablemente al trabajador en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales, si los hubiere.

ARTICULO 32º. La remuneración correspondiente al descanso obligatorio remunerado en los días de fiesta distintos del domingo se liquidarán como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

ARTICULO 33º. En los casos de labores que no puedan ser suspendidas cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una (1) o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción del trabajador.

CAPITULO VI

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 34º. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 35º. La época de vacaciones debe ser señalada por LA CORPORACIÓN a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El patrono tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

ARTICULO 36º. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Artículo 188, C.S.T.).

ARTICULO 37º. Para la compensación de vacaciones LA CORPORACIÓN dará aplicación a las leyes vigentes y a la convención o pacto colectivo si los hubiere. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

ARTICULO 38º. Disfrute de vacaciones.

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de 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 (2) años.
3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o manejo.

ARTICULO 39º. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplemento o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se cancelen.

ARTICULO 40º. LA CORPORACIÓN llevará un registro 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 de las mismas. (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

ARTICULO 41º. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

ARTICULO 42º. LA CORPORACIÓN puede determinar, para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para sus vacaciones simultáneas, y si así lo hiciere para los que en tal época no llevaren un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gozan son anticipadas y se abonarán a las que se causen a cumplir cada uno el año de servicio.

ARTICULO 43º. Queda prohibida la acumulación y la compensación, aún parcial, de las vacaciones de los trabajadores menores de dieciocho (18) años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo, durante el año subsiguiente a aquel en que se hayan causado.

ARTICULO 44º. La compensación de las vacaciones procede por el tiempo efectivamente laborado, sea cual fuere, de conformidad con la Ley 995 de 2.005.

CAPITULO VII
PERMISOS

ARTICULO 45º. LA CORPORACIÓN concederá a sus trabajadores los permisos necesarios 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, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a LA CORPORACIÓN o a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir esta, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el permiso se concederá hasta al diez por ciento (10%) de los trabajadores.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente), el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias le permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de LA CORPORACIÓN. (numeral sexto, artículo 57, C.S.T).

PARAGRAFO PRIMERO. Todo permiso debe solicitarse por escrito ante el funcionario respectivo según la tabla que a continuación se determina y para su disfrute es necesario el previo otorgamiento.

1. Permisos hasta de medio día: Jefe inmediato
2. Permisos hasta de un (1) día: Vicerrectoría General
3. Permisos mayores de un (1) día: Rectoría

PARAGRAFO SEGUNDO. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Lo anterior conforme a la ley 1280 del 2009.

PARAGRAFO TERCERO. Conforme a la Ley 1468 de 2011, Artículo 1. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente

tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad. (Lo anterior conforme a la sentencia C-174-09 de 18 de marzo de 2009, Magistrado Ponente Dr. Jorge Iván Palacio).

ARTICULO 46º. LA CORPORACIÓN dará aplicación en lo pertinente a este capítulo a las disposiciones del Pacto Colectivo y de la Convención Colectiva pertinentes si las hubiere.

CAPITULO VIII

SALARIO MINIMO, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 47º. 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 obra o destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal a él fijado en las normas, los pactos, convenciones colectivos y fallos arbitrales. En caso de estipulación de salario en especie este se estipulará en el respectivo contrato de trabajo.

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, extralegales, 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 Empresa 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 Seguridad Social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, la base para efectuar los aportes es del 70%.
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta la fecha, sin que por ello entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTICULO 48º. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por periodos mayores. (artículo 133, C.S.T.).

ARTICULO 49º. 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 138, numeral primero, C.S.T.)..

PERIODOS DE PAGO: Mensuales.

ARTICULO 50º. Con excepción de los casos en que se convengan pagos parciales en especie, el salario se pagará en dinero 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 mayor de un mes.
2. El pago de trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por el trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado a más tardar con el salario del periodo siguiente. (Artículo 134, C.S.T.)

PARAGRAFO: Los adolescentes autorizados para trabajar tendrán derecho a un salario de acuerdo a la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.

ARTICULO 51º. Cuando se trate de trabajo por equipos que implique rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos LA CORPORACIÓN podrá estipular con los respectivos trabajadores salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas compensen los recargos legales.

ARTICULO 52º. En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno, podrá ser inferior al salario ordinario que se pague en LA CORPORACIÓN por el trabajo diurno a los trabajadores que ejecuten labores iguales o similares.

ARTICULO 53º. Solamente en pactos convencionales colectivas y fallos arbitrales pueden estipularse salarios básicos fijos que sirvan para liquidar la remuneración correspondiente al descanso dominical y las prestaciones proporcionales al salario, en los casos en que este no sea fijo, como en el trabajo a destajo, por unidad de obra o por tarea.

ARTICULO 54º. Cuando no se haya pactado expresamente salario se debe estipular el que ordinariamente se paga por la misma labor y a falta de este, el que se fijare tomando en cuenta la cantidad y la calidad del trabajo, la aptitud del trabajador y las condiciones usuales de la región.

CAPITULO IX
SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS, EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 55º. 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 medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 56º Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Entidad Promotora de Salud EPS, ARL, a través de la IPS a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 57º. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo debe comunicarlo a su superior de acuerdo con la jerarquía que se establece en este Reglamento. 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.

ARTICULO 58º. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga como consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 59º. El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter de profesional y con efectos para la sanidad del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente dando aplicación al decreto 2351 de 1965, Artículo 7, numeral 15, en concordancia con el artículo 26 del Decreto 361 de 1997.

ARTICULO 60º. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO: 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 Programa de Salud Ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 61º. 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 y 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.L.

ARTICULO 62º. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga las veces para que provea la asistencia médica y tratamiento oportuno, según las disposiciones legales vigentes; indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 63º. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

ARTICULO 64º. 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 de acuerdo con lo establecido en el articulo 55 de la ley 962 de julio 8 del 2005

"Se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al decreto 1925 de 1994, ley 776 de 2002, del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarías antes mencionadas".

CAPITULO X
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 65º. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

a. Respeto y subordinación a los superiores.
b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
c. Procurar completa armonía y entendimiento con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de LA CORPORACIÓN.
e. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

g. Ser verídico en todo caso.
h. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de LA CORPORACIÓN en general, en especial las circulares emitidas por los funcionarios administrativamente responsables de LA CORPORACIÓN.
i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
j. 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 o retirarse del suyo a otros lugares de la Sede.
k. Llegar cumplidamente a su trabajo en el horario indicado por su jefe inmediato.
l. Permanecer en su trabajo con una buena presentación personal y comportamiento.
m. No hacer uso indebido de los elementos asignados a su cargo o utilizarlos para trabajos personales o con ánimo de lucro personal.
n. Cumplir las funciones asignadas con idoneidad y decoro.

CAPITULO XI
ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 66º. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en LA CORPORACIÓN es el siguiente:

Consejo Superior
Rector
Con dependencia del Rector:
- Secretaría General
- Oficina Jurídica
- Oficina de Planeación
- Vicerrectoría General
- Vicerrector Académico
- Director del CEPRIDE
- Director Administrativo y Financiero

Con dependencia de Vicerrectoría Académica:
- Divisiones y Decanos de Facultad
- Con dependencia de Decanos de Facultad:
- Departamentos y Directores de Programa

Con dependencia de Directores de Programa:
- Profesores

PARAGRAFO. De los cargos mencionados tiene facultad para imponer sanciones el Rector y/o el Vicerrector General.

CAPITULO XII

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTICULO 67º. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES DE EDAD

ARTICULO 68º. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto supone exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o ambientales contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxigeno a consecuencia de la oxidación y la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen los ochenta 80 decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas, luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajos en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos de pañoleros a fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasada y aires.
16. Trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

17. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras u otras máquinas particularmente peligrosas.
18. Trabajos de vidrios y alfarería, trituración y mezclado de materia prima: trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorros de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado en la industria cerámica.
19. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados. En andamios o en molduras precalentadas.
20. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillo a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillo.
21. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
22. Trabajo en industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos, y en plantas de cemento.
23. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
24. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Protección Social.

PARAGRAFO PRIMERO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un Instituto Técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este Artículo, que a juicio del Ministerio de Protección Social pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que se afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo, se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apologías del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

PARÁGRAFO SEGUNDO. Conforme al artículo 114 de la ley 1098 de 2006, se atempera el reglamento a dicha norma, es decir que la JORNADA MAXIMA DE TRABAJO para menores de edad, se sujetará a las siguientes reglas:
1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 p.m.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 p.m.

CAPITULO XIII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 69º. Son obligaciones especiales de LA CORPORACIÓN:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones 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 accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según 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 en los términos indicados en el Capitulo VII de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar su servicio cambia de residencia y por terminación unilateral del contrato, salvo si ésta se produce por culpa o voluntad del trabajador.
   Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, LA CORPORACIÓN le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de hora extras y de trabajadores menores que ordene la Ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. 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 en el embarazo o parto. No producir efecto alguno por el despido que se comunique a la trabajadora en tales períodos sin el cumplimiento de las disposiciones legales.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir con este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo de LA CORPORACIÓN, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacidad laboral y

concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliar a una entidad prestadora de salud todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor. Teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo vigente en la Empresa y haber laborado más de dos (2) meses con anterioridad a la fecha de entrega de la dotación, debiendo cumplir el trabajador con la obligación de usar la dotación en debida forma.

15. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta días siguientes a su ocurrencia (Ley 1280 de enero 5 de 2009).

ARTICULO 70º. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este Reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta LA CORPORACIÓN o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a LA CORPORACIÓN, la que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que se hayan facilitado, y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a LA CORPORACIÓN las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicio.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de LA CORPORACIÓN.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por las autoridades del ramo, y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de LA INSTITUCIÓN su domicilio y dirección, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. (artículo 58, C.S.T.).
9. Usar en debida forma la dotación que le entregue LA CORPORACIÓN, uso que determinará el derecho a la entrega de posteriores dotaciones de acuerdo con la Ley.

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA CORPORACIÓN Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 71º. 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 de éstos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensación en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta el máximo legal autorizado, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley los autorice.
c. El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede, igualmente, ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
d. En cuanto a las cesantías LA CORPORACIÓN puede retener el valor respectivo en los casos de los Artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca LA CORPORACIÓN.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivos cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicios de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del Artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilice, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados de servicio.
9. Cerrar intempestivamente LA CORPORACIÓN. Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada LA CORPORACIÓN. Así mismo, cuando se compruebe que LA CORPORACIÓN en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que le hubieren presentado pliego de peticiones, desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad. (artículo 59, C.S.T.).

ARTICULO 72º. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la oficina, taller o establecimiento los útiles de trabajo, los materiales, primas o productos elaborados sin permiso del superior.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización puedan 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 las cuales deban abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en el o retirarse del mismo
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por LA CORPORACIÓN en objetivos distintos del trabajo contratado. (artículo 60, C.S.T.).
9. Permitir en el interior de LA CORPORACIÓN el expendio de productos, alimentos, debidas y mercancías, sin que haya mediado una autorización expresa de la Rectoría.

CAPITULO XIV
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 73º. LA CORPORACIÓN no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en la Ley, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo. (artícul114, C.S.T).

ARTICULO 74º. Se establecen las siguientes clases de faltas y las correspondientes sanciones disciplinarias, las cuales se aplicarán a todos los trabajadores de LA CORPORACIÓN:

a. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, implica por primera vez, amonestación verbal; por la segunda vez, amonestación escrita; por tercera vez suspensión hasta de cinco (5) días conmutables; por cuarta vez, suspensión hasta de ocho (8) días.

b. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en turno correspondiente, sin excusa suficiente, implica por primera vez, amonestación verbal; por segunda vez, amonestación escrita; por tercera vez, suspensión hasta de cinco (5) días conmutables; por cuarta vez, suspensión hasta de ocho (8) días.

c. La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentación implica por primera vez, amonestación verbal; por segunda vez,

amonestación escrita; por tercera vez, suspensión hasta por tres (3) días conmutables o multa; por cuarta vez, suspensión hasta de ocho (8) días.

PARAGRAFO. La imposición de multas no impide que LA CORPORACIÓN prescinda del pago del salario de los trabajadores, correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

ARTICULO 75º. Las multas que se prevén en términos de ausencias o retrasos sólo pueden causarse por retardo o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no pueden exceder de la quinta (1/5) parte del salario del respectivo día.

ARTICULO 76º. Constituyen faltas graves:

a. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente y sin que se le cause a LA CORPORACIÓN perjuicio grave, por quinta (5º) vez.
b. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por quinta (5º) vez.
c. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio a LA CORPORACIÓN, por tercera vez.
d. La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias por quinta (5º) vez.
e. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones contractuales o reglamentarias.
f. El retardo en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio grave a LA CORPORACIÓN, aún por primera vez.
g. La falta total al trabajo, en la mañana o en la tarde o el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio grave a LA CORPORACIÓN, aún por primera vez.
h. La falta total al trabajo durante tres (3) días consecutivos, sin excusa suficiente, aún por primera vez, así no cause perjuicio a LA CORPORACIÓN.
i. Los actos de trabajo que afecten económicamente a LA CORPORACIÓN o que impliquen falta de acatamiento de las obligaciones que LA CORPORACIÓN debe observar por disposiciones de la Ley, orden de autoridad, por convención, pacto y por contrato.
j. Todo acto que impida, disminuya o pueda menoscabar los fines que busca LA CORPORACIÓN. Toda acción u omisión que afecte el prestigio de LA CORPORACIÓN.
k. El hecho de que el trabajador abandone el sitio del trabajo sin el permiso escrito de sus superiores.
l. Delegar sus atribuciones legales, contractuales o reglamentarias en otra persona, sin autorización expresa.
m. Realizar el trabajo sin el lleno de los requisitos, licencias, documentos, etc., legales, reglamentarios o contractuales establecidos, cuando estos requisitos y calidades se hayan perdido legalmente y sin informar de ello al empleador.
n. Hacer sancionar LA CORPORACIÓN por la manera incorrecta de cumplir las funciones o de atender las exigencias legales.
o. Las demás que aparezcan estipuladas en los contratos, convenciones, pactos o la Ley.

PARÁGRAFO PRIMERO: Antes de aplicar cualquier sanción derivada de lo dicho en los literales f, g, h, k, el trabajador tendrá derecho a justificar la ausencia y el empleador a analizar la justa causa al tenor de la normativa legal vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La empresa dará a conocer a los trabajadores previa y plenamente sus fines. La obstaculización, menoscabo o disminución de esos fines debe ser grave, teniendo en cuenta la consecuencia que genera. Lo mismo puede aplicarse a la acción u omisión que afecte el prestigio de la empresa.

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

ARTICULO 77º. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, LA CORPORACIÓN dará aplicación al siguiente procedimiento:

El Trabajador inculpado será oído en diligencia de descargos, los cuales se harán por el funcionario que se delegue o se aplique al caso por parte de la Vicerectoría General. Al inculpado se le informará de los hechos que suscitan la investigación, y como tal la presunta falta que se le imputa, pudiendo estar asistido, si así éste lo requiere por un (1) compañero de trabajo, que será testigo de la audiencia a lugar. En todo caso se deberá dejar constancia escrita del anterior hecho. Oidas las explicaciones y acreditadas las pruebas que eventualmente se considerare allegar, LA CORPORACIÓN a través de la instancia competente procederá a tomar una decisión sobre lo que es objeto de la investigación y en ella se determinará si impone o no sanción al (la) inculpado (a)." Los descargos se harán en forma oral. En caso de renuencia a asistir a la diligencia citada, se decidirá de plano, entendiendo que el encartado no desea hacer uso del derecho de defensa. Las acciones disciplinarias serán dables para asuntos que comporten el encausamiento de la conducta laboral, sin perjuicio de las facultades de terminación del contrato ya por efecto del proceso, o por ser una causal de las que determina el contrato, la ley, el estatuto o el presente reglamento como tales. De la diligencia de descargos y lo rituado se deberá tener sustento documental o de grabación que soporte el trámite. Es principio fundamental que este procedimiento expedito se ejecute preservando el derecho de defensa o debido proceso. Una vez lo anterior, se proyectará el informe a lugar a la Rectoría o Vicerectoría General para que tome la decisión consecuente. La toma de la decisión la hará el Rector o Vicerectoría General, quien procederá a comunicarla al empleado con los efectos que ello contrae.

ARTICULO 78º. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior Artículo.

CAPITULO XV
RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO 79º. Los reclamos de los trabajadores se harán ante el Jefe inmediato. Si no los atiende los hará ante la Dirección Administrativa y Financiera quien los oirá y resolverá en justicia y equidad

ARTICULO 80º. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores sindicalizados pueden asesorarse del Sindicato respectivo si lo hubiere, e igual se sujetará a la convención colectiva en este sentido, si la hubiere.

PARAGRAFO: En La Corporación Universitaria Comfacauca no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XVI
JUSTAS CAUSAS PARA TERMINAR UNILATERALMENTE EL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 81º. Son justas causas para dar por terminado el Contrato de Trabajo de forma unilateral consagradas en lo artículos 62 y 63 del CST, y las establecidas en este reglamento.

CAPITULO XVII
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTICULO 82º. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por LA CORPORACIÓN constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa, y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 83º. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, LA CORPORACIÓN ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluye 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 la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de LA CORPORACIÓN.
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, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere LA CORPORACIÓN para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 84º. 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 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 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 ameriten.
   e. Hacer las sugerencias que considere 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.
   f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 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 una vez cada dos meses, 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 hubiera 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 los funcionarios o trabajadores competentes de LA CORPORACIÓN, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

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.

PARAGRAFO. La Rectoría o a quien ésta delegue, en especial el COMITÉ reglamentará y desarrollará los temas y desarrollos necesarios para hacer efectivos los postulados y determinantes de la ley 1010 del 2006, en todo lo que se haga necesario.

CAPITULO XVIII
PUBLICACIONES

ARTICULO 85º. La CORPORACION deberá publicar este reglamento mediante la fijación en la sede principal, y en los lugares de trabajo o sedes operativas de la misma, una vez agotado el trámite de la ley 1429 de 2010.

CAPITULO XIX
VIGENCIA

ARTICULO 86º. Conforme al artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, Se publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación. Los trabajadores podrán solicitar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo. Cumplido el plazo, si se presentan objeciones, estas se tramitaran y decidirán, sino quedará aprobado el reglamento y se procederá a su publicación.

CAPITULO XX
CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 87º. No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

El Presente reglamento deroga todas las disposiciones que le sean contrarias una vez entre en vigencia.

Los lugares de operación de la Entidad son:

Ciudad Popayán:	Calle 4 8-30
Puerto Tejada:	Carrera 16 20-30
Santander De Quilichao:	Calle 5 9-50
El Bordo:	Carrera 7 4-33

Dado en Popayán, a los 22 días del mes de MAYO del año 2014

JAMES VIDAL R.
Presidente (E)

DIEGO FERNANDO CHAVEZ
Secretario General

ISABEL RAMIREZ MEJIA
Rectora