



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



ACUERDO 016

(16 de septiembre de 2022)

“Por el cual se Actualiza el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Universitaria de Popayán”

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN, en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias y,

CONSIDERANDO

- a. Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 69 garantiza la autonomía universitaria y por ende la facultad de las universidades para darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos.
- b. Que, el Congreso de la República, acatando el mandato constitucional, expidió la Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior en Colombia disponiendo en su artículo 3o. lo siguiente: *“El Estado, de conformidad con la Constitución Política de Colombia y con la presente Ley, garantiza la autonomía universitaria y vela por la calidad del servicio educativo a través del ejercicio de la suprema inspección y vigilancia de la Educación Superior.”*
- c. Que el Código Sustantivo de Trabajo regula la relación que surge entre el empleador y los trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social y en su artículo 104 y siguientes, establece disposiciones sobre el Reglamento Interno de Trabajo como el un conjunto de normas que determina las condiciones a las cuales deben sujetarse en la prestación del servicio.
- d. Que la Institución en aras de atender la legislación laboral colombiana, mediante el acuerdo No.016 del 11 de junio de 1997, adoptó el Reglamento Interno de Trabajo, el cual fue adicionado por el acuerdo 007 del 30 de octubre de 2006, aprobados respectivamente por el Ministerio de Trabajo, Dirección Regional Cauca.
- e. Que el decreto 1072 de 2015, por el cual se reglamentó el Sector Trabajo, compila todas las normas que reglamentan el trabajo y que antes estaban dispersas. convirtiéndose en la única fuente para consultar las normas reglamentarias del trabajo en Colombia y el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- f. Que la Fundación Universitaria de Popayán es una entidad de educación superior de carácter autónomo, por lo cual le es potestativo reglamentar todas las actividades que tengan una incidencia en asuntos de orden administrativo, académico, financiero y disciplinario, y para el logro de sus propósitos misionales y en cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente por parte del Ministerio de Educación Nacional y el Ministerio de Trabajo, especialmente los cambios efectuados en la legislación laboral y la normativa interna relacionada con el Estatuto General, el Proyecto Educativo Institucional (PEI), considera necesario adoptar un nuevo Reglamento Interno de Trabajo que garantice la buena marcha de la Institución en la prestación de sus servicios, y en el cumplimiento de las condiciones propias de la relación laboral.
- g. Que el Consejo Superior, en ejercicio de las atribuciones legales y estatutarias que le son propias y en especial de lo dispuesto en el Capítulo VIII, artículo 36, literal *“c) Reglamentar los Estatutos de la Fundación Universitaria de Popayán y expedir todos los reglamentos necesarios para el buen funcionamiento de la*

Sede administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Carrera 13 # 1sur-51, Santander de Quilichao - Cauca

Popayán, Cauca, Colombia
PBX (602) 8323223 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



Institución" en sesión ordinaria del día 16 de septiembre de 2022, analizó y aprobó la actualización del Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Universitaria de Popayán.

En mérito de lo expuesto,

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar la actualización del Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Universitaria de Popayán, que se anexa al presente acuerdo como parte integral del mismo.

ARTÍCULO SEGUNDO: El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las normas anteriormente expedidas en el mismo sentido.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

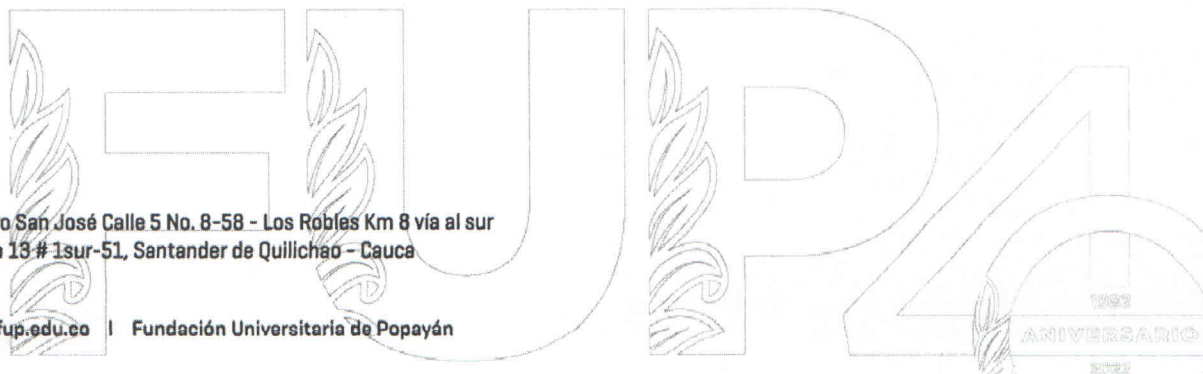
Dado en Popayán sede de la Fundación Universitaria de Popayán, a los dieciséis (16) días del mes de septiembre del año dos mil veintidós (2022).

P. HAROLD CASTILLA DEVOZ
Presidente Consejo Superior

L. ANGELA ORDOÑEZ RUIZ
Secretaria General

Sede administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Carrera 13 # 1sur-51, Santander de Quilichao - Cauca

Popayán, Cauca, Colombia
PBX (602) 8323223 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN

NATURALEZA JURÍDICA

Dentro del marco de la Constitución Política y de la Ley, la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN** es una persona jurídica de carácter privado, organizada como fundación, de utilidad común y sin ánimo de lucro, dotada autonomía administrativa y patrimonio propio e independiente, con Personería Jurídica reconocida por el Ministerio de Educación Nacional mediante Resolución No. 10161 del 28 de Julio de 1.983, cuyo carácter académico es el de Institución Universitaria, autorizada para adelantar programas en los diferentes campos de formación de educación superior, sobre los cuales está facultada para expedir títulos académicos, así como el desarrollo de las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión, así como designar su personal, admitir a sus alumnos, disponer de sus recursos y darse su organización y gobierno.

La Institución reconoce en todo momento el ejercicio de la inspección y vigilancia que está a cargo del Gobierno Nacional de acuerdo con la Constitución y la Ley y en virtud de su naturaleza y de las libertades garantizadas.

CAPÍTULO I OBLIGATORIEDAD DEL REGLAMENTO

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento interno de trabajo de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN, domiciliada en Popayán con operación en los municipios de Timbío y Santander de Quilichao, y a sus disposiciones quedan sometida tanto la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN como sus TRABAJADORES.

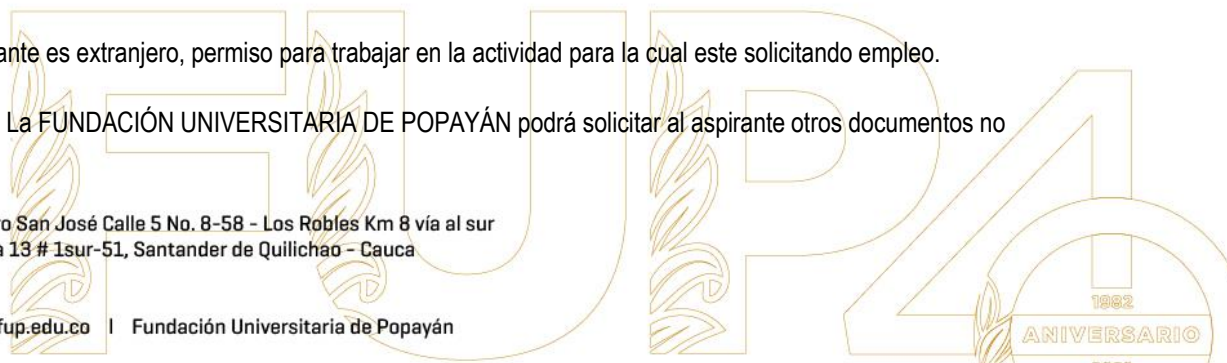
En todo caso se aclara que la construcción de este Reglamento ha contado con la participación activa de los TRABAJADORES de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN, a quienes, una vez aprobado, les ha sido socializado en debida forma.

CAPÍTULO II CONDICIONES PARA LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a ocupar un cargo en la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN deberá adelantar el proceso de selección y vinculación establecido por la Institución, haciendo llegar de manera física y/o digital:

1. Hoja de vida con soportes en la que conste: datos personales de identificación y de estudios realizados con la respectiva convalidación de títulos expedida por el ministerio de educación nacional cuando a esta haya lugar; experiencia profesional; experiencia laboral; investigaciones; CVLAC, y demás que el aspirante considere relevantes para su postulación.
2. Si el aspirante es extranjero, permiso para trabajar en la actividad para la cual este solicitando empleo.

PARÁGRAFO 1. La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN podrá solicitar al aspirante otros documentos no





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



mencionados en el presente reglamento, cuando lo considere necesario y sin la exigencia de datos, certificaciones o documentos expresamente prohibidos por las normas vigentes.

PARÁGRAFO 2: La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN podrá solicitar al aspirante dentro del proceso de admisión la presentación de exámenes de aptitudes y actitudes para el cargo u oficio que desea desempeñar.

ARTÍCULO 3. Quien sea seleccionado para ocupar un cargo en la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN deberá para ser vinculado principalmente entregar a la oficina de Gestión Humana o quien haga sus veces, los siguientes documentos:

1. Formato de aceptación del tratamiento de datos personales.
2. Hoja de vida en formato institucional.
3. Formato resumen hoja de vida.
4. Cédula de ciudadanía ampliadas al 150%.
5. Sin excepción, si se trata de un extranjero, este deberá presentar cédula de extranjería, tarjeta de identidad y/o pasaporte vigente, con la respectiva visa de trabajo para realizar actividades remuneradas soportadas por contrato laboral y de acuerdo con las normas migratorias vigentes, si así se requiere.
6. Certificados académicos de estudios formales (bachiller, técnico, tecnólogo, pregrado, posgrados, educación continuada, cursos, seminarios, diplomados, etc.).
7. Apostillado y convalidación ante el M.E.N. de estudios de pregrado y/o posgrados realizados fuera del país (en caso de estar en proceso, presentar constancia con expedición no superior a 60 días que se encuentra en curso).
8. Cuando sea requerida, copia de la tarjeta profesional.
9. Cuando sea requerido, certificado de vigencia de la tarjeta profesional.
10. Certificados que acrediten la experiencia laboral y/o profesional.
11. Certificado de Procuraduría.
12. Certificado de Contraloría.

PARÁGRAFO 1. Serán exigibles además los documentos necesarios para una vinculación contractual válida según las normas vigentes, en el momento de la contratación y aquellos que por política institucional de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN se exigieren atendiendo a la naturaleza y requerimientos de la labor a desempeñar.





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto.

PARÁGRAFO 2. Queda prohibido para la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN, el trabajo de menores de catorce (14) años de edad, sin embargo, en casos excepcionales y en atención especial de circunstancias calificadas por el defensor de familia, los mayores de doce (12) años podrán ingresar como trabajadores de la Institución, previa autorización de trabajo y con las limitaciones estipuladas en el código sustantivo del trabajo y demás normas que complementen, regulen o modifiquen.

PARÁGRAFO 3. La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN en caso de contratar los servicios de menores de edad o de mujeres, dará expresa aplicación a todas las disposiciones legales que regulen el trabajo en dichos trabajadores.

PARÁGRAFO 4. Para su vinculación con la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN el aspirante, deberá someterse a los exámenes médicos pre ocupacionales y ayudas diagnósticas recomendadas por el médico para verificar las aptitudes físicas, según el cargo a desempeñar. Se considera motivo para no celebrar el contrato laboral el no asistir a la cita o el no permitir su realización.

CAPÍTULO III CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 4. Dadas las necesidades y circunstancias particulares de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN, el lugar donde se formaliza el contrato solo constituye el sitio del enganche del trabajador. La Institución tiene plena libertad para decirle al trabajador dónde debe desempeñar sus trabajos o para cambiar el lugar de labor, todo en el momento que se estime conveniente.

La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN conserva en todo caso y durante todo el tiempo el derecho a asignarle al trabajador el desempeño de funciones distintas a las que venga desarrollando, siempre que no constituya de alguna manera algún desmejoramiento de sus condiciones laborales.

CAPÍTULO IV JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 5. HORARIO. Las horas laborales de los trabajadores, son las que a continuación se expresan:

Lunes - Viernes		Sábados	
AM	PM	AM	PM
8:00AM - 12:00AM	2:00PM - 6:00PM	8:00AM - 12:00AM	No trabaja
8:00AM - 12:30AM	1:30PM - 5:00PM	9:00AM - 12:00AM	No trabaja
8:00AM - 12:00AM	1:00PM - 4:00PM	7:00AM - 1:00AM	No trabaja



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



7:00AM - 11:00AM	4:00PM - 8:00PM	No trabaja	No trabaja
8:00AM - 12:00AM	3:00PM - 7:00PM	No trabaja	No trabaja
7:00AM - 12:00AM	2:00PM - 5:00PM	7:00AM - 12:00AM	No trabaja

PARÁGRAFO 1. En razón a la actividad económica y necesidad los trabajadores en cargo de auxiliar de servicios generales – portería, auxiliar de servicios generales – aseo y auxiliar de laboratorio de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN, tendrán horarios rotativos de lunes a sábado entre las 6:00AM y las 10:00PM.

ARTÍCULO 6. La jornada laboral para el desarrollo de las funciones de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN y en consideración a ellas, se cumplirá durante los días lunes a domingo, laborando la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por la institución atendiendo a las necesidades del servicio, 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 las actividades el día sábado no implica horas extras o suplementarias, excepto que se extienda de la jornada mínima establecida para este día.

PARÁGRAFO 1. La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN, en cumplimiento de lo previsto en la ley 2101 de 2021, determinará el horario de trabajo de acuerdo con la disminución de la jornada laboral en una hora, a partir del mes de julio de 2023; una hora adicional en julio de 2024, dos horas más a partir del mes de julio de 2025 y dos horas más a partir de julio de 2026. En todo caso la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN se sujetará a la normatividad y hará los ajustes necesarios que formarán parte integrante del Reglamento Interno de Trabajo de la institución.

ARTÍCULO 7. Con miras a la prestación eficiente de los servicios en cada área o facultad, la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN por medio del jefe de la respectiva área o programa académico, utilizando el medio más claro, determinará y notificará al trabajador la jornada de trabajo aplicable, precisándole la intensidad horaria, días que le corresponde prestar el servicio y lugar donde debe presentarse, además del tiempo de descanso dentro de su jornada laboral, no obstante, se podrá establecer un horario distinto al trabajador de acuerdo con las necesidades de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN, y según la funciones que el trabajador desempeñe podrá realizar turnos de trabajo y en orden de ello será informado por cualquier medio, cuando sea el momento requerido, respetando en todo caso la jornada máxima legal, teniendo en cuenta que su actividad primordial es la educación y que deben los horarios ajustarse a las disposiciones del Ministerio de Educación Nacional y la necesidad institucional.

PARÁGRAFO 1. Si el colaborador reside en la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN, deberá laborar el tiempo necesario para dar cumplimiento de sus obligaciones.

ARTÍCULO 8. Para los colaboradores que desempeñan cargos de dirección, manejo y/o confianza, su jornada de trabajo podrá ajustarse atendiendo a la necesidad del servicio. Son considerados en la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN, cargos de dirección manejo y/o confianza:

- Rector



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



- Vicerrectores
- Secretaria general
- Decanos
- Directores de programa
- Coordinadores de programa
- Directores de área
- Coordinadores de área o dentro de las áreas

La anterior es una lista enunciativa, la cual no restringe que otros cargos puedan ser también considerados dentro de esta categoría.

ARTÍCULO 9. Para los docentes de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN, la jornada laboral se determinará a partir de los siguientes factores:

- Los horarios de las clases a su cargo en las diferentes jornadas que posean los programas académicos, técnicos y demás cursos que oferte la institución.
- Otras actividades académicas que deba realizar el personal docente como asesorías a estudiantes, apoyo o coordinación a funciones sustantivas, consultorías a sector externo, laboratorios, investigación, y demás que tengan esta naturaleza, de acuerdo con la necesidad del servicio de cada programa.
- Las actividades administrativas a cargo como planeación de clases, reuniones, registro de notas, atención a estudiantes, suscripción de formatos, y demás que tengan esta naturaleza, de acuerdo con la necesidad del servicio de cada programa.

PARÁGRAFO 1. La jornada laboral que debe cumplir el personal docente depende del número horas de contratadas, la cual atiende la siguiente distribución:

Docentes de tiempo completo mínimo cuarenta (40) horas semanales;
Docentes de medio tiempo mínimo veinte (20) horas semanales;
Docentes de hora catedra máximo ocho (8) horas semanales.

PARÁGRAFO 2. En todo caso, la jornada laboral del personal docente debe obedecer a la jornada máxima legal, así como a las demás normas sobre horas extras y recargos.

ARTÍCULO 10. La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN y el colaborador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Institución o secciones de la misma sin interrupción durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a 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 día de descanso remunerado.





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



ARTÍCULO 11. La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN y el colaborador 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 éste, 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 6:00 a.m. a 10:00 p.m.

ARTÍCULO 12. La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

- Los adolescentes mayores de quince (15) y menores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
- Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

CAPÍTULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 13. Los trabajadores accidentales o transitorios en la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN, son los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Institución. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales, festivos y a todas las prestaciones de ley.

CAPÍTULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 14. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y los días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral. También serán días de descanso aquellos dispuestos por las autoridades competentes de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN, y de manera específica, los días establecidos en la Ley 51 de 1983, que se relacionan a continuación:

1o. de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1o. de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1o. de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santo, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

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 laborales en la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



PARÁGRAFO 2. El descanso en los días domingos y en los demás días dispuestos como tales de acuerdo con lo dispuesto en el presente reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo en el caso de acordar turnos de trabajo sucesivos, sin que la jornada de trabajo exceda las treinta y seis (36) horas semanales.

PARÁGRAFO 3. En caso de que los días relacionados en este artículo caigan en un día domingo, el descanso remunerado se trasladará para el día lunes o según los disponga la ley para los días de estas fiestas.

ARTÍCULO 15. Cuando por motivo de fiesta no determinada en el artículo 14 del presente reglamento o en la ley 51 de 1983, la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN 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 suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VII VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 16. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN podrá definir la fecha de las vacaciones para sus trabajadores atendiendo a la necesidad del servicio.

ARTÍCULO 17. La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN concederá al trabajador cuyas funciones dentro de la institución lo permitan vacaciones colectivas, las cuales todas veces serán notificadas de forma escrita por Gestión Humana. Para los trabajadores que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios se entenderá que las vacaciones que gozan son anticipadas y se abonaran a las que se causen al cumplir cada año de servicios.

ARTÍCULO 18. Si durante el disfrute de las vacaciones se presentare interrupción justificada, el colaborador no pierde el derecho a reanudarlas por los días pendientes, una vez se superen las circunstancias que llevaron a su interrupción o también pueden programarse en días posteriores de común acuerdo entre el trabajador o la trabajadora y la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.

ARTÍCULO 19. En vigencia del contrato laboral, la compensación de las vacaciones en dinero se dará de forma excepcional y solamente hasta la mitad de estas. En este caso, el acuerdo sobre la compensación debe constar por escrito. De otro lado, cuando el contrato de trabajo se termina sin que el trabajador o trabajadora de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN haya disfrutado de sus vacaciones, tiene derecho a que se le compensen en dinero en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

ARTÍCULO 20. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

PARÁGRAFO 1: Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

PARÁGRAFO 2: La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos,



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



especializados, de confianza y manejo o de extranjeros que presten servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. Tales acuerdos se pactarán previamente y por escrito.

ARTÍCULO 21. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. 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 concede.

PARÁGRAFO 1. 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 (Ley 50/1990 parágrafo artículo 3), una vez su contrato sea liquidado y si aún con las prórrogas de su contrato mediante otrosí no alcanzase a hacer goce y disfrute de su periodo vacacional.

CAPÍTULO VIII PERMISOS, LICENCIAS E INCAPACIDADES

ARTÍCULO 22. La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN con base en el Artículo 57, numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo, concederá a sus trabajadores permisos o licencias necesarias así:

1. Para el ejercicio del derecho al sufragio, según el La Ley 403 de 1.997, Artículo 3, consistirá en media jornada de descanso compensatorio remunerado que deberá ser disfrutado en el mes siguiente (30 días calendario) al día de la votación, en la fecha que acuerde el empleado con su jefe inmediato.
2. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, según el Artículo 105 del Código Electoral, los colaboradores que se desempeñen como jurados de votación tendrán derecho a un (1) día de compensatorio remunerado dentro de los cuarenta y cinco días (45) días calendario a la jornada de votación, mediante acuerdo entre el colaborador y el jefe inmediato previa presentación del formato controlado para permisos institucionales, anexando constancia de prestación de servicio como jurado de votación.
3. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada. Se entiende por grave calamidad doméstica una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano –hijo, hija, cónyuge o compañero, padre o madre-, el secuestro o la desaparición del mismo, una afectación seria de la vivienda del trabajador o por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto. Para este tipo de eventos, la organización otorga hasta 3 días hábiles.

La oportunidad de dar aviso de la calamidad puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o mientras ocurre según lo permitan las circunstancias. Sin excepción, el trabajador deberá presentar la respectiva justificación en un lapso no mayor a tres días hábiles a su jefe inmediato.

4. Conforme a lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley 1280 de 2009, La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN deberá 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





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia a discrecionalidad de la Institución.

5. Asistir al entierro de sus compañeros de trabajo. El aviso se dará con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los colaboradores.
6. Para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente.
7. Concesión del permiso remunerado. Este puede ser autorizado así:
 - a. Hasta por 1 día: Para el personal administrativo deberá ser autorizado por el jefe inmediato, para el personal docente por el director del programa.
 - b. Hasta por dos días: Deberá ser autorizado por el respectivo vicerrector con visto bueno del jefe inmediato.
 - c. Hasta por tres días o más: Deberá ser autorizado por el Rector o quién haga sus veces, con visto bueno del superior inmediato y Vicerrectoría según sea el caso.
8. Para desempeñar comisiones misionales inherentes a la organización.

PARÁGRAFO 1. Todas las solicitudes de permiso deberán ser solicitadas mediante formato controlado.

PARÁGRAFO 2. La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN concederá al trabajador o trabajadora las licencias de maternidad o paternidad según lo estipulado en la normatividad legal vigente.

PARÁGRAFO 3. La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN se reserva el derecho de conceder permisos diferentes a los aquí contemplados, al igual que licencias remuneradas en los casos que la Institución considere necesarios o compatibles, esto con el fin de que la ausencia del trabajador no altere sus actividades normales.

PARÁGRAFO 4. La ausencia del trabajador requiere autorización expresa del jefe inmediato, el vicerrector y el rector según corresponda.

PARÁGRAFO 5. La ausencia del trabajador por enfermedad solo podrá justificarse con la presentación de a respectiva incapacidad expedida y refrendada por la EPS. Esta incapacidad deberá presentarse a Gestión Humana a más tardar al día siguiente de su expedición. La no presentación del documento dentro del tiempo indicado en el presente parágrafo será considerada como falta grave.

PARÁGRAFO 6. El trabajador debe reintegrarse a sus labores habituales el día laboralmente hábil siguiente en que termina la licencia, permiso o incapacidad. El retardo sin una causa justificada constituye una falta grave a sus obligaciones, que podrá generar una sanción de acuerdo a lo dispuesto en este reglamento. No obstante, cuando suceda por primera vez, podrá ser considerado como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



CAPÍTULO IX

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

ARTÍCULO 23. La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo o por tarea, etc., Pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. 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.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN 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.

PARÁGRAFO 2. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales será del setenta por ciento (70%). (Art. 49 de la Ley 789 de 2002 y artículo 18 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 24. Se denomina jornal, el salario estipulado por días y, sueldo el estipulado por periodos mayores. (Artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 25. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, durante la jornada o inmediatamente después del cese. El Período de pago establecido en la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN será MENSUAL (Artículo 138, numeral 1º, C.S.T.).

PARÁGRAFO 1. El pago de los salarios se hará por medios electrónicos a la cuenta bancaria indicada por el colaborador, mediante depósito a la entidad realizado por la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.

PARÁGRAFO 2. La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN podrá deducir, retener o compensar con la debida autorización escrita del colaborador, en cada caso, o por mandato legal o judicial, suma o valor respectivo, autorizado o convenido, del monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan al colaborador.

ARTÍCULO 26. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, previa la debida identificación de ésta y su aceptación por parte de la Institución.

PARÁGRAFO 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.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



PARÁGRAFO 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 período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

PARÁGRAFO 3. Los reclamos y dudas originados por equivocaciones en el pago de la remuneración mensual o de cualquier concepto laboral se harán directamente a Gestión Humana durante el mes siguiente al que se efectuó el pago.

CAPÍTULO X CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 27. La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN se someterá a todas las disposiciones legales vigentes que regulan la figura del contrato de aprendizaje, como son la ley 789/2002, Decreto 933/2003, Acuerdo 11/2008, Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 y demás normas que a futuro deroguen, modifiquen o sustituyan las mismas.

ARTÍCULO 28. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórico - práctica en una entidad autorizada, a cambio de que la empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir la formación 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 (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

PARÁGRAFO 1. En todo caso, el contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario, los servicios se entenderán regulados por las normas del contrato laboral.

ARTÍCULO 29. Se consideran modalidades especiales de formación técnica, tecnológica, profesional y teórico práctica empresarial: las prácticas de estudiantes universitarios, técnicos, tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el estado; la realizada en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el estado; el aprendiz alumno matriculado en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -, de acuerdo con el artículo 5 del decreto 2838 de 1960; el aprendiz en capacitación de nivel semicalificado.

CAPÍTULO XI EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

ARTÍCULO 30. La Evaluación de Desempeño es un Procedimiento a través del cual se mide el nivel de eficiencia, eficacia y efectividad con la cual una persona desarrolla las actividades y labores propias de su cargo.

ARTÍCULO 31. La evaluación del desempeño laboral debe ser: Objetiva, imparcial y fundamentada en principios de equidad, que permita identificar las oportunidades de consolidación y mejora de los trabajadores. Igualmente, es un insumo importante para diseñar estrategias, plantear acciones y programas orientados a la superación de las oportunidades identificadas en dicho proceso.





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



ARTÍCULO 32. El desempeño laboral de los empleados deberá ser evaluado y calificado de acuerdo a los requisitos previamente establecidos en las políticas institucionales que permita fundamentar un juicio objetivo sobre su desempeño laboral, sus aportes al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, de los planes de acción de las diferentes áreas o programas académicos, los comportamientos y competencias laborales, las habilidades y las actitudes de cada uno, enmarcados dentro de la cultura y los valores institucionales.

CAPÍTULO XII PERMISOS ESPECIALES

ARTÍCULO 33. Se entenderán por permisos especiales aquellos establecidos por la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN en acuerdos o resoluciones en beneficio del personal administrativo y docente de la institución.

PARÁGRAFO 1. Los permisos especiales deben ser solicitados por el trabajador siguiendo el protocolo de solicitud de permiso estipulado en este reglamento y sin perjuicio o alteración de sus actividades normales.

CAPÍTULO XIII SERVICIO MÉDICO, 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

ARTÍCULO 34. Es obligación de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN 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 las actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y de higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, con el objeto de velar por la protección integral del colaborador.

ARTÍCULO 35. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Entidad Promotora de Salud (E.P.S.) pública o privada, o la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.), a la que se encuentren afiliados.

ARTÍCULO 36. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al superior inmediato, o a quien haga las veces, o al área de gestión humana a la mayor inmediatez posible. Si el trabajador 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 37. 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 ordena la Entidad Promotora de Salud 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





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 38. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad y salud en el trabajo que prescriban las autoridades del ramo en general y particulares a las que ordene la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes laborales y/o enfermedades.

PARÁGRAFO 1. El 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 la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST - de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN, debidamente difundido entre la comunidad u oportunamente dado a conocer por escrito, facultan a la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa. (Art. 91, literal b), Decreto 1295 de 1994 y Decreto 1072 de 2015).

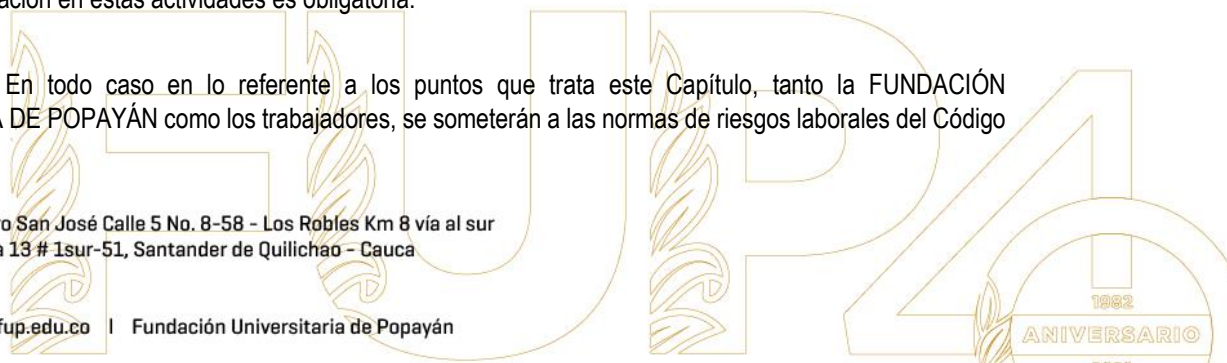
ARTÍCULO 39. En caso de accidente laboral, el jefe de la respectiva área o programa académico, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico si lo tuviere o uno particular si fuere necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del evento, informando el mismo en los términos establecidos en la normatividad aplicable vigente, entre ellas el Decreto 1295 de 1994, Resolución 1401 de 2007 y Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 40. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe inmediato, o a quien haga sus veces y a la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN representada por la coordinación del SG SST, para que éstos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno, según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad, cuando haya lugar. (Res. 2851/2015, Decreto 1072/2015, Art. 21 y 62 Ley 1295/1994)

ARTÍCULO 41. La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligado a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 42. La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN facilitará espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materias de seguridad y salud en el trabajo y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las administradoras de riesgos laborales, según el artículo 26 de la ley 1562 de 2012. La participación en estas actividades es obligatoria.

ARTÍCULO 43. En todo caso en lo referente a los puntos que trata este Capítulo, tanto la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989 expedida por el Ministerio de la Protección Social, el Decreto 1072 de 2015 y, las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002, la Ley 1562 de 2012, Decreto 1443 de 2014 y las demás que con tal fin se establezcan, del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas. Su incumplimiento se cataloga como falta grave.

CAPÍTULO XIV JUSTAS CAUSAS PARA LA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO

ARTÍCULO 44. La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa imputable al trabajador según la configuración de algunas de las causales previstas por el literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Sin perjuicio a lo anterior, también constituye justa causa de terminación del contrato incurrir en alguna de las faltas graves previstas en este reglamento, contrato de trabajo y cualquier otro documento aplicable a este último.

ARTÍCULO 45. Cualquier trabajador de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN podrá dar por terminado el contrato vigente por causa imputable al empleador si se configura algunas de las causales previstas por el literal B del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1. Las faltas catalogadas como graves en el presente reglamento, se tratarán acorde a lo establecido en el numeral 6 del literal B del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

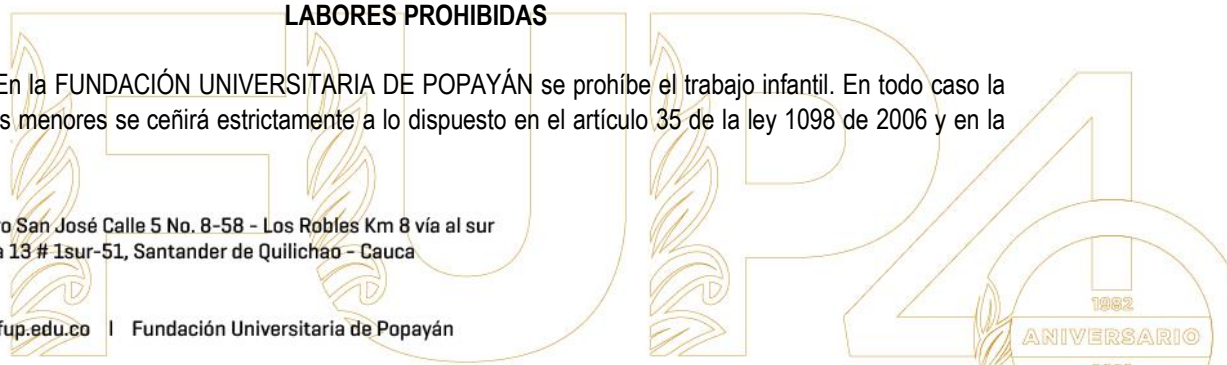
CAPÍTULO XV ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 46. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN es el siguiente:

1. El rector
2. Los vicerrectores
3. Los decanos
4. Los directores de Programas Académicos
5. Jefes de área o departamentos

CAPÍTULO XVI LABORES PROHIBIDAS

ARTÍCULO 47. En la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN se prohíbe el trabajo infantil. En todo caso la vinculación de los menores se ceñirá estrictamente a lo dispuesto en el artículo 35 de la ley 1098 de 2006 y en la





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



normatividad vigente. Los menores de dieciocho (18) años no podrán ser empleados en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

ARTÍCULO 48. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen 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 en ambientes 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 oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero 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 en pañoleros o 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, horno 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, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la 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.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



PARÁGRAFO 1. No obstante lo anterior, los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA- o en un Instituto Técnico Especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo 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 Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

ARTÍCULO 49. Los menores de dieciocho (18) años necesitan, para trabajar, autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de Familia. Se prohíbe en la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN el trabajo de los menores de catorce (14) años.

PARÁGRAFO 1. Se puede contratar a menores de catorce (14) años únicamente con fines artísticos, siguiendo las disposiciones de la Ley 1098 de 2006 y demás normas que establecen y protegen los derechos de los menores de edad, y en todo caso el menor deberá estar representado legalmente de acuerdo a lo previsto en el presente artículo y en la ley.

CAPÍTULO XVII

OBLIGACIONES DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN Y DE SUS TRABAJADORES

ARTÍCULO 50. Una vez establecida la relación de trabajo entre la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN y sus trabajadores, la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN adquiere la obligación de brindar protección y seguridad a cada uno de sus trabajadores, así como de garantizar sus derechos laborales; a su vez, los trabajadores adquieren la obligación de cumplir sus funciones acatando siempre las directrices institucionales, así como de no incurrir en actos que afecten los intereses de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.

ARTÍCULO 51. La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN se encuentra sometida a las obligaciones especiales del empleador conforme a lo establecido en el artículo 57 del código sustantivo del trabajo.

ARTÍCULO 52. Los trabajadores de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN, se encuentran sometidos a las obligaciones especiales previstas en el artículo 58 del código sustantivo del trabajo y, además, a las obligaciones señaladas para el cargo que ocupa. Así mismo, para efectos del presente reglamento, se establecen las siguientes obligaciones especiales para el trabajador:

1. Usar de forma adecuada y acorde con el protocolo establecido el vestido de labor y calzado proporcionado por la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN a quien corresponda dotación.
2. Prepararse debidamente con su calzado y vestimenta de labor utilizando los elementos de protección personal, si es el caso, para cumplir la labor, en su lugar de trabajo a la hora exacta en que empiece su jornada y hasta su terminación o permanencia allí hasta que se requiera.





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



3. Prestar su trabajo de manera puntual, cuidadosa y diligente.
4. Portar el carné institucional que lo acredita como funcionario de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN y presentarlo cuando esta se lo exija por razones de control. El carné es personal, intransferible y de carácter devolutivo en el momento en que el funcionario se retire definitivamente de la Institución. En caso de pérdida, debe realizar el respectivo trámite para informar y solicitar su reposición.
5. Cumplir siempre con las disposiciones relacionadas con el uso de carné, claves, contraseñas, códigos y correo electrónico suministrados por la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN, especialmente en cuanto al uso personal e intransferible de la información para los procesos establecidos por la Institución.
6. Guardar absoluto respeto ante sus superiores, compañeros de trabajo, usuarios y cualquiera que por cualquier circunstancia tenga que dirigirse el trabajador.
7. No transportar en vehículos de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN, personas extrañas u objetos ajenos sin previa autorización escrita, ni prestar dichos vehículos a personal no autorizado.
8. Informar de manera inmediata sobre cualquier daño o accidente que sufra el personal, los vehículos, maquinaria o la planta física de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.
9. Evitar la pérdida o el desperdicio de materia prima, energía, elementos de oficina y otros elementos propios de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN, en caso de que se acredite que como consecuencia de sus actos el trabajador pierda o deteriore bienes de propiedad de la institución, esta podrá autorizar el descuento del monto del perjuicio patrimonial causado.
10. Asistir con frecuencia a los cursos de formación, capacitación y desarrollo programados por la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.
11. Registrar ante Gestión Humana los cambios que produzca en su estado civil, nombres del cónyuge o compañera permanente, hijos, padres, dirección de residencia y/o correo electrónico y toda la información que la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN necesite tener actualizada. La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN dirigirá toda comunicación a la última dirección física o/y electrónica registrada ante Gestión Humana, y así mismo entiende que el acto ha sido debidamente notificado.
12. Denunciar ante las autoridades competentes e informar a la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN la pérdida o hurto de documentos de identificación institucional, claves, contraseñas o códigos, herramientas, equipos, instrumentos, materia prima e insumos suministrados por la institución para el cumplimiento de sus funciones, lo mismo que la revelación de información a terceros por cualquier causa o motivo.
13. Usar adecuadamente los elementos de protección personal, suministrados por la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.
14. Apoyar o asistir por cualquier medio, a la persona que temporal o permanentemente reemplace al trabajador en el cargo, mientras se encuentre dentro del proceso de entrenamiento.
15. Someterse a los exámenes médicos prescritos por el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el trabajo de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN o cualquier otro instrumento que tenga por objeto velar por la salud y seguridad del trabajador. Todo trabajador de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN tendrá las siguientes obligaciones en relación con sus deberes dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo:
 - a. Procurar el cuidado integral de la salud, suministrando información clara y veraz sobre esta.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



- b. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de seguridad y salud en el trabajo de la Institución.
 - c. Informar oportunamente a la Institución acerca de los peligros y riesgos presentes en su sitio de trabajo.
 - d. Participar en las actividades de formación en seguridad y salud en el trabajo de la Institución.
 - e. Informar a su jefe inmediato, o a la coordinación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, cualquier situación de salud que pueda afectar el desarrollo normal de sus labores, y también aquella que pueda resultar en un perjuicio para sus compañeros de trabajo y demás personas que utilicen los servicios de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.
16. Utilizar su dirección de correo electrónico corporativo solo para la inscripción y/o solicitud de información vía internet relacionada con la actividad laboral, de manera que no comprometa de manera indebida la imagen de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.
 17. Atender a las políticas internas en materia de registro de las bases de datos y uso de las mismas, especialmente con la política de privacidad de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.
 18. Realizar personalmente las labores encomendadas en los términos estipulados en el contrato de trabajo, y dando cumplimiento a los preceptos del presente reglamento trabajo.
 19. Acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular impartan los jefes de las dependencias de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN a las cuales esté vinculado el trabajador, atendiendo el orden jerárquico establecido.
 20. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
 21. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados para la prestación del servicio, así como las materias primas sobrantes.
 22. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
 23. Comunicar oportunamente por medios formales de comunicación institucional al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
 24. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.
 25. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
 26. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.
 27. Dar a conocer y hacer cumplir las políticas, reglamentos, normas y procedimientos de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.
 28. Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando estos no desmejoren las condiciones laborales ni contractuales entre las partes.
 29. Dar buen ejemplo con su propia conducta.
 30. Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores, laborar con iniciativa y de manera ordenada y efectiva la jornada reglamentaria, colaborando especialmente en todas las actividades de trabajo que requieren de su colaboración para ser ejecutadas satisfactoriamente.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



31. Velar por el cumplimiento de las disposiciones establecidas en todos los reglamentos de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.
32. Informar y consultar a sus superiores sobre los problemas que puedan surgir en el trabajo.
33. Dar estricto cumplimiento a los controles y protocolos establecidos por la Institución en materia de seguridad a nivel Institucional, con la exclusiva finalidad de prevenir situaciones que generen inseguridad para la Institución y para los trabajadores.
34. Respeto a los compañeros de trabajo, alumnos, proveedores, contratistas y demás personas que tengan una relación comercial o de negocio con la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.
35. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes y guardar estricta reserva y confidencialidad sobre todo los datos, hechos y circunstancias de que tenga conocimiento por razón de su trabajo o que desarrolle en el mismo, en relación con la actividad de la empresa y cuya comunicación a otros, de forma directa o indirecta, pudiera causarle cualquier clase de perjuicios a éste.
36. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
37. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas y/o las cosas de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.
38. Presentarse a sus superiores jerárquicos a la terminación de las vacaciones, permisos, licencias, incapacidades o tratamientos médicos, etc. Para el trabajo por turnos rotativos, el colaborador deberá permanecer en el sitio de trabajo al finalizar su turno, hasta tanto se haya presentado la persona que debe reemplazarlo.
39. Laborar en horas extras cuando así lo indique la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN por razones de trabajo y según las disposiciones legales.
40. Asistir puntualmente a los cursos de capacitación o perfeccionamiento organizados por la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN y en los cuales se haya seleccionado como participante.
41. El colaborador solamente deberá hacer uso de los equipos de cómputo o comunicación que le han sido asignados, así como de las cuentas de correo y contraseñas corporativas que le sean asignadas única y exclusivamente para fines relacionados con el trabajo. Queda expresamente dispuesto que: 1. Toda la información que allí se maneja es propiedad de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN y por tanto el colaborador acepta y autoriza expresamente que la compañía a través del área que esta designe, ingrese a los equipos de cómputo y comunicación, así como a dichas cuentas de correo electrónico corporativas y a la información allí contenida. Por ningún motivo podrá haber ni en los equipos ni en las cuentas de correo, información personal del colaborador.
42. Los colaboradores que por el desarrollo mismo de sus funciones utilicen radio teléfonos, deberán preservar los equipos y la buena comunicación a través de estos, garantizando la contestación oportuna a los llamados y solicitudes que reciban por este medio.

Además de lo anterior, quien sea docente de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

Sede administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Carrera 13 # 1sur-51, Santander de Quilichao - Cauca

Popayán, Cauca, Colombia
PBX [602] 8323223 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán

1982
ANIVERSARIO



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



43. Cumplir con el horario establecido por la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN para dictar sus clases y desempeñar las actividades académicas que le corresponda.
44. Desarrollar el contenido del programa académico establecido por la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.
45. Guardar en el método de evaluación, el equilibrio racional que confronte la exigencia académica con la rectitud en la calificación de los estudiantes.
46. Contribuir con su conducta respetuosa y buen trato a sus estudiantes con el compromiso de la formación integral propia de la misión y visión institucionales.
47. Entregar el resultado de sus evaluaciones tanto a la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN como a los estudiantes, en las fechas previstas durante los respectivos calendarios académicos.
48. Realizar lo indicado en el Estatuto Docente de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.
49. Abstenerse de solicitar recibir préstamos o dádivas de los estudiantes.
50. Todos y cada uno de los derechos patrimoniales entre otros los de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución para ser explotados en cualquier forma y por cualquier medio en Colombia y en cualquier otro País que se derive de las creaciones intelectuales que realice, cree o desarrolle el trabajador en cumplimiento del contrato suscrito con la Institución y de las funciones, tareas y obligaciones encomendadas pertenecen en forma exclusiva, ilimitada y por toda la duración a la Institución, salvo que las partes pacten lo contrario.
51. Informar oportunamente a la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN las incapacidades presentadas.
52. Los trabajadores con trabajadores a cargo deberán informar oportunamente y por escrito a Gestión Humana de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN, sobre las faltas comeditas por cualquiera de los trabajadores a su cargo y contra con el visto bueno de dicha oficina para proceder con la aplicación de cualquier y a esta hubiere lugar.

PARÁGRAFO 1. La violación de cualquiera de las obligaciones previstas en el presente artículo, se califica de manera expresa como falta grave.

CAPÍTULO XVIII PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN Y PARA LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 53. En su calidad de empleador la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN se encuentra sometida a las prohibiciones especiales previstas para el empleador conforme a lo establecido en el artículo 59 del código sustantivo del trabajo.

ARTÍCULO 54. Los trabajadores de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN se encuentran sometidos a las prohibiciones previstas por el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo y, además, aquellas especialmente señaladas por la Institución conforme a los cargos que ocupan, las cuales pueden constar dentro del contrato de trabajo, manual de funciones, políticas o cualquier otro documento establecido para tal efecto. En desarrollo de dicho propósito, el presente reglamento interno de trabajo establece las siguientes prohibiciones especiales:





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



1. Ejercer sus actividades laborales sin los elementos de protección que la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN entregue a sus trabajadores y trabajadoras, bien sea porque la ejecución de la actividad exija su uso para garantizar la salud y el bienestar del trabajador o de la trabajadora, o bien sea porque se requiera para asegurar la salud y el bienestar de la comunidad académica y administrativa de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN en general.
2. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro o que afecte su integridad física, mental o emocional, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, o la de personas que utilicen los servicios que la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN ofrece a la comunidad, así como cualquier acción que pueda derivar en la destrucción o daño de los equipos, máquinas, edificios o cualquier tipo de elementos de trabajo que pertenezcan a la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.
3. El uso de los sistemas telemáticos, los equipos y medios informáticos, así como el correo electrónico que la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN pone a disposición de sus trabajadores para fines personales o para divulgar información confidencial relacionada con su trabajo y que pueda derivar en un perjuicio para la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.
4. Suministrar información confidencial relacionada con la organización, producción o procedimientos de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN a personas externas o sin relación alguna con la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN, sin que exista una autorización de sus superiores.
5. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
6. La alteración de los precios de los productos o servicios que expendan la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN, cobrar recargos a las cuentas, o prometer beneficios financieros sin autorización del funcionario que posea la competencia para ello.
7. Incumplir con las obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias sin que exista una justificación válida.
8. Llevar a los hijos al trabajo.
9. Utilizar los vehículos para llevar a familiares o fines personales.
10. Descargar e instalar programas de cualquier tipo obtenidos en internet o traídos en medio magnético, o descargar archivos de música, de video, jugar en línea, o el uso de programas o software sin licencias o sin autorización de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.
11. Mantener dentro de la Institución en cualquier cantidad bebidas alcohólicas, siempre y cuando ello no corresponda al ejercicio de sus funciones o respondan a la realización de eventos sociales autorizados por la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



12. Promocionar, promover, distribuir, facilitar o realizar ventas de cualquier bien, servicio, producto o elemento dentro de la jornada de trabajo, distintos de aquellos que son de carácter institucional o correspondiente a actividades apoyadas o autorizadas por la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.
13. Negarse a realizar las tareas asignadas sin observar el estricto cumplimiento de las especificaciones, requerimientos o características de calidad establecidas por la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.
14. Cambiar el turno de trabajo previamente programado con sus compañeros sin autorización expresa de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.
15. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de los compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas; o que amenace, ponga en peligro, o perjudique las máquinas, equipos, elementos, softwares, edificaciones, talleres, salas de trabajo, oficinas, vehículos o cualquier activo o espacio de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.
16. Revelar, destruir, dañar, retirar, fotocopiar o suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN, los temas y puntos de los exámenes académicos antes de su aplicación. Así mismo, asumir las conductas antes señaladas con respecto a los datos relacionados con la organización, secretos técnicos, comerciales, identificaciones electrónicas, sueldos, información general de los funcionarios, de los sistemas, servicios o procedimientos institucionales o cualquier información reservada de que tenga conocimiento en razón de su oficio.
17. Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, el vehículo, los instrumentos, equipos o materiales de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.
18. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN sin su autorización.
19. Utilizar cualquier medio de comunicación de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN para fines distintos a los institucionales sin la autorización correspondiente.
20. Cualquier conducta constitutiva de delito o contravención de acuerdo con la legislación colombiana.
21. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de su superior, omitiendo los procesos del
CAPÍTULO XVIII.





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



22. Utilizar el tiempo de trabajo en actividades diferentes a las que corresponden a las funciones del cargo, o a las asignadas por su jefe inmediato, o que dilaten la evacuación de las tareas a realizar; dormir dentro de las horas de trabajo.
23. Fumar en las instalaciones de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.
24. Destruir, dañar o retirar de los archivos u oficinas, documentos o elementos, o dar a conocer cualquier documento, sin autorización expresa para ello.
25. Suministrar a extraños, sin autorización expresa, diseños, especificaciones o datos relacionados con la organización, o cualquiera de los sistemas o procedimientos de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN. Así misma información sobre las condiciones de los colaboradores o directivos de la misma.
26. Mantener, dentro de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
27. Amenazar o agredir en cualquier forma a superiores o a compañeros de trabajo, injuriarlos, calumniarlos o difamarlos, calificarlos con apodos, palabras groseras o actos semejantes, en forma verbal o escrita y redactar, imprimir, costear, publicar o distribuir escritos que contengan esta clase de amenaza o agresiones, injurias, calumnias o difamaciones, en razón a la religión, sexo, grupo racial o minoría étnica que cada uno de ellos tiene o profesa, cometiendo con esta conducta actos discriminatorios.
28. El abuso de cualquier dispositivo electrónico y/o electromagnético en particular teléfonos celulares con cámara, cámaras digitales, radio, audífonos y todos aquellos que pertenezcan al género y representan de alguna forma distracción para los colaboradores dentro de las áreas administrativas.
29. El uso de cualquier dispositivo electrónico y/o electromagnético en particular teléfonos celulares con cámara, cámaras digitales, radio, audífonos y todos aquellos que pertenezcan al género y representan de alguna forma distracción para los colaboradores dentro de las áreas operativas; salvo aquellas herramientas que sean de uso necesario y obligatorio para el cumplimiento de las obligaciones propias del cargo.
30. Confiar a otro trabajador de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN, sin la correspondiente autorización, la ejecución del trabajo propio, los equipos, los elementos, suministros o materiales a su cargo.
31. Recibir, solicitar o exigir dadas, propinas, comisiones, regalos y cualquier clase de obsequio de estudiantes, compañeros de trabajo, padres de familia, graduados u otras personas con ocasión de su labor.





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



32. Crear o alterar documentos para su beneficio personal o de un tercero, en perjuicio de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.
33. Toda acción que contravenga las disposiciones normativas de la ley 2191 de 2022 “por medio de la cual se regula la desconexión laboral”
34. Toda acción que contrarie las normas legales vigentes y/o este reglamento o cualquier otro reglamento dado por la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.

PARÁGRAFO 1º: La violación de cualquiera de las prohibiciones previstas en el presente artículo, se califica de manera expresa como falta grave.

CAPÍTULO XIX ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 55. El presente reglamento ha establecido en sus artículos precedentes una serie de obligaciones y prohibiciones para todos los trabajadores de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN. Su trasgresión, previo proceso disciplinario, implica la imposición de la sanción correspondiente, entendiendo que la Institución no puede imponer sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, en convenciones colectivas, fallos arbitrales, en contratos laborales o en su reglamentación interna, según lo dispuesto en el artículo 114 del código sustantivo del trabajo.

ARTÍCULO 56. El trabajador o la trabajadora de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN que incurra en una falta disciplinaria, será objeto de sanción, cuando incumpla con alguna de sus obligaciones laborales o cuando lleve a cabo una actuación considerada como prohibida, según lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los diferentes reglamentos de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN y, particularmente, en los artículos 61 y siguientes del presente reglamento.

ARTÍCULO 57. La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN solo podrá imponer las sanciones que se encuentren previstas en el presente reglamento de trabajo, en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o en el contrato individual, y únicamente si se ha dado la oportunidad al trabajador o a la trabajadora de ejercer su derecho de defensa en un proceso disciplinario.

ARTÍCULO 58. Las faltas disciplinarias se calificarán como faltas leves o como faltas graves. Cuando la conducta del trabajador no se encuentra calificada en el presente reglamento y requiera la calificación como falta leve o grave, es un proceso que posee incidencia directa en la sanción que se aplicará a quien sea considerado responsable de la misma una vez se haya adelantado el respectivo proceso disciplinario y estará a cargo de la dirección de la oficina de gestión humana de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN realizar el proceso de calificación de la acción.





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



ARTÍCULO 59. Para determinar la sanción, la dirección de la oficina de gestión humana de la FUNDACIÓN UNIVERITARIA DE POPAYÁN deberá atender los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad del trabajador o de la trabajadora de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE TOPAYÁN en los hechos.
- b. La afectación a la prestación de la función misional de la FUNDACIÓN UNIVERSITRARIA DE POPAYÁN o de los diferentes servicios que presta la FUNDACIÓN UNIVERSITRARIA DE POPAYÁN a través de sus dependencias.
- c. La trascendencia de la falta en el desarrollo normal de las actividades de la FUNDACIÓN UNIVERSITRARIA DE POPAYÁN.
- d. El perjuicio que se haya ocasionado a la FUNDACIÓN UNIVERSITRARIA DE POPAYÁN con la conducta.
- e. Las razones que motivaron al trabajador o a la trabajadora a llevar a cabo la acción.
- f. La reiteración de la conducta en el tiempo.
- g. El nivel jerárquico del trabajador o de la trabajadora.
- h. Las circunstancias que rodearon la comisión de la conducta.

PARÁGRAFO 1. La determinación de la sanción debe ser debidamente fundamentada utilizando los criterios expuestos en este artículo. Se entenderá como ilegal cualquier de una conducta que no se encuentre debidamente argumentada.

PARÁGRAFO 2. La calificación de la conducta como falta disciplinaria leve o grave debe ser incluida dentro del documento de formulación de los cargos imputados al trabajador o trabajadora que se identifique como presuntamente responsable de su comisión, siguiendo los lineamientos de notificación contemplados en la normatividad legal vigente en Colombia.

ARTÍCULO 60. Sin perjuicio de lo dispuesto en las demás normas del presente reglamento, se consideran como faltas graves:

1. El incumplimiento de las obligaciones laborales dispuestas en la ley, en el contrato de trabajo, en los diferentes reglamentos de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN, y especialmente, en el presente reglamento de trabajo.
2. La intencionada comisión de una conducta establecida como prohibida en la ley, en el contrato de trabajo, en los diferentes reglamentos de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN, y especialmente, en el presente reglamento de trabajo.
3. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se impartan al trabajador o a la trabajadora por parte de sus superiores para la ejecución regular de sus labores.





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



4. La renuencia del trabajador o de la trabajadora a tomar las medidas y prevenciones establecidas por la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN para el adecuado uso de los instrumentos de trabajo y de las instalaciones físicas, a fin de evitar accidentes de trabajo.
5. La renuencia del trabajador o de la trabajadora a utilizar los implementos de seguridad que disponga la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN para el desarrollo de su trabajo.
6. No prestar al personal de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN, a los estudiantes y al público en general un trato respetuoso.
7. Afectar de cualquier forma y con plena intención de causar daño, la integridad física, mental o emocional de sus compañeros de trabajo, de sus superiores o de las personas que usan los servicios de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.
8. Sustraer de los salones de clase, laboratorios, oficinas, taller y, en general, de las diferentes dependencias de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN los útiles de trabajo, las materias primas y los productos elaborados sin que medie permiso del jefe inmediato del trabajador o de la trabajadora.
9. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes y/o sustancias psicoactivas lícitas o ilícitas.
10. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar quienes ejercen el servicio de vigilancia, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 2535 de 1993 y en las demás normas que regulen la tenencia y el uso de armas.
11. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
12. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro o que afecte su integridad física, mental o emocional, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, o la de personas que utilicen los servicios que la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN ofrece a la comunidad, así como cualquier acción que pueda derivar en la destrucción o daño de los equipos, máquinas, edificios o cualquier tipo de elementos de trabajo que pertenezcan a la FUP.
13. El uso de los sistemas telemáticos, los equipos y medios informáticos, así como el correo electrónico que la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN pone a disposición de sus trabajadores para fines personales o para divulgar información confidencial relacionada con su trabajo y que pueda derivar en un perjuicio para la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.
14. Suministrar información confidencial relacionada con la organización, producción o procedimientos de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN a personas externas o sin relación alguna con la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN, sin que exista una autorización de sus superiores.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



15. Llevar a cabo de manera intencionada cualquier acto de acoso en contra de un compañero o compañera de trabajo, así como en contra de un superior jerárquico o de un subalterno.
16. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
17. La alteración de los precios de los productos o servicios que expendan la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN, cobrar recargos a las cuentas, o prometer beneficios financieros sin autorización del funcionario que posea la competencia para ello.
18. La falta total del trabajador durante media o una jornada, sin excusa suficiente implica, la suspensión del trabajador.
19. Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN, datos relacionados con la organización o sus sistemas, servicios o procedimientos.
20. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno de los estudios, procedimientos, descubrimientos, informaciones, inventos o mejoras obtenidos o conocidos por el trabajador, o con intervención de él durante la vigencia del contrato de trabajo.
21. Realizar defectuosa o negligentemente el trabajo.
22. Vender, prestar o negociar en cualquier forma los bienes de propiedad de la Institución.
23. Comenzar o terminar el trabajo en horas distintas a las reglamentarias, sin orden o autorización del jefe inmediato.
24. No atender a las órdenes impartidas por su superior.
25. Crear o alterar documentos para su beneficio personal o el de sus compañeros.
26. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer de los archivos, cualquier documento de FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN sin autorización expresa de esta.
27. No prestar la colaboración a la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN la colaboración debida y oportuna en los procesos relativos a la atracción, selección y vinculación del talento humano.





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



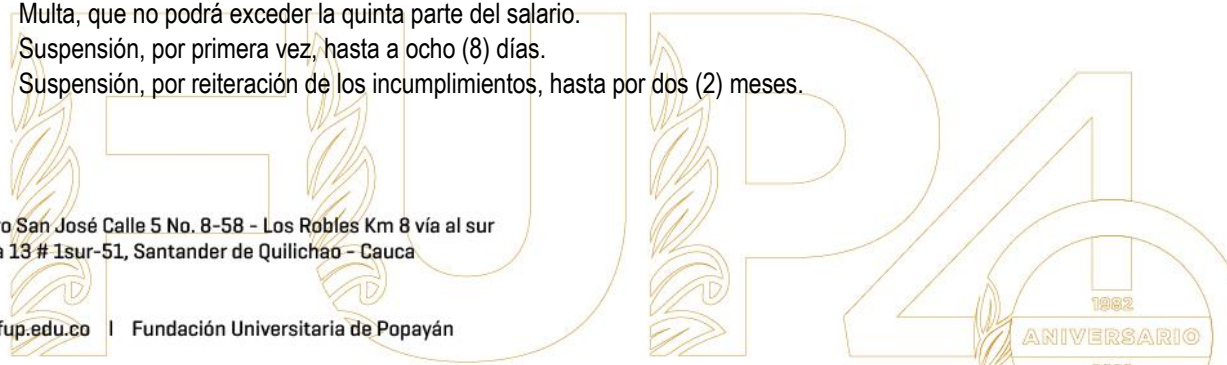
28. No dictar las asignaturas en los horarios establecidos, ni realizar en debida forma las actividades académicas y/o administrativas asignadas por el programa académico.
29. No observar en sus relaciones con la Institución y el estudiantado, las normas éticas y académicas que inspiren los principios de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.
30. El retardo en la hora de entrada o retiro prematuro del trabajo, sin excusa suficiente.
31. Dar a terceros en porte o uso el carné u otro medio que lo identifique como parte de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.
32. En general el incumplimiento grave de cualquiera de las prohibiciones u obligaciones establecidas en este reglamento.

ARTÍCULO 61. Se consideran faltas leves aquellas acciones que transgredan obligaciones normativas, o cuya comisión sea declarada como prohibida, de acuerdo con lo dispuesto en la ley, en el contrato laboral y especialmente en el presente reglamento de trabajo, y cuya realización atendió los siguientes criterios:

1. Que no se trate de una conducta repetitiva, o en caso de que se reitere, que no sea continua ni sistemática.
2. Que los efectos de la conducta no deriven en una afectación grave a los intereses de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN, ni que implique un obstáculo importante en la prestación de los servicios.
3. Que la conducta o la omisión se haya producido de manera involuntaria.
4. Que la conducta o la omisión se haya dado por autorización del superior jerárquico.

ARTÍCULO 62. Una vez surtido el respectivo proceso disciplinario, y ante la plena demostración de la comisión de una conducta catalogada como falta disciplinaria, la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN podrá imponer las siguientes sanciones al trabajador o a la trabajadora declarada responsable:

1. Si se trata de una falta leve:
 - a. Llamado de atención;
 - b. Amonestación escrita, la cual se incorporará en la hoja de vida del trabajador o trabajadora;
2. Si se trata de una falta grave:
 - a. Multa, que no podrá exceder la quinta parte del salario.
 - b. Suspensión, por primera vez, hasta a ocho (8) días.
 - c. Suspensión, por reiteración de los incumplimientos, hasta por dos (2) meses.





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



PARÁGRAFO 1. Lo anterior sin perjuicio de la facultad legal de acudir al despido con justa causa, si se llegara a comprobar alguna de las causales establecidas en la ley.

ARTÍCULO 63. No se podrán imponer sanciones distintas a las contempladas en el presente reglamento. No obstante, la FUP se reserva la facultad de prescindir o cambiar la sanción más gravosa por una sanción leve, como amonestaciones, llamados de atención u observaciones sobre la forma de realizar el trabajo.

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

ARTÍCULO 64. Se establece el siguiente procedimiento para la investigación de la conducta disciplinaria:

1. El jefe inmediato o el área competente autorizada para suministrar la información de la presunta falta cometida por el empleado, levantará un informe de los hechos especificando los cargos, fecha y hora de los acontecimientos sin perjuicio de aportar cualquier tipo de pruebas y de adicionarlas con la exposición de elementos descriptivos o de juicio que considere necesarios. También podrá ser presentada por terceros la información acerca de la presunta violación por parte del trabajador de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.
2. Recibido el informe, el jefe de gestión humana o quien haga sus veces, cuando lo estime necesario, procederá a solicitar las pruebas y a citar al trabajador para oírlo en diligencia de descargos ante testigos o solicitarle estos mismos por escrito. Al trabajador se le indicarán los hechos que motivan la citación.
3. Si el trabajador no se presenta en el día y a la hora fijada para realizar sus descargos, se entiende que acepta los hechos, motivo por el cual Gestión Humana dejará constancia respectiva en el acta de descargos firmándola ante testigos, lo mismo hará en el caso en que el trabajador se negare a firmar el acta de descargos. Adicionalmente el no asistir a la diligencia de descargos, por sí sólo, se constituye en FALTA GRAVE a las obligaciones laborales.
4. Los descargos del trabajador inculpado se harán constar en el acta correspondiente, igualmente se podrán solicitar las pruebas conducentes para una mejor calificación y esclarecimiento de los hechos y se procederá a aplicar la sanción a que hubiere lugar de acuerdo con este reglamento, la cual se le notificará por escrito al trabajador.
5. Si entregada la notificación al trabajador éste se negare a firmarla, quien hace la notificación hará firmar el duplicado de la misma por dos testigos con sus respectivos documentos de identidad, haciendo constar la negativa del trabajador a recibir o firmar el duplicado de la comunicación. De esta manera se entenderá para todos los efectos legales y reglamentarios surtida la notificación de la resolución tomada por la Institución sobre el particular.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



ARTÍCULO 65. El proceso disciplinario que se apertura en contra de un trabajador o de una trabajadora por la presunta comisión de una falta disciplinaria, deberá otorgar todas las garantías constitucionales y legales que permitan al trabajador o a la trabajadora presentar una debida defensa.

ARTÍCULO 66. La apertura y el desarrollo del proceso disciplinario estará a cargo de la oficina de gestión humana y la decisión final dentro de este será tomada de manera conjunta por la dirección de la gestión humana y el jefe inmediato del área a la cual se encuentra adscrito el trabajador o la trabajadora que presuntamente cometió la falta disciplinaria, quien fungirá como primera instancia. En caso de que la decisión final sea objeto de recurso de apelación, este será resuelto en segunda instancia dentro del respectivo proceso disciplinario por un cuerpo colegiado constituido por la vicerrectoría académica, la vicerrectoría administrativa y la rectoría.

ARTÍCULO 67. La apertura del proceso disciplinario deberá darse dentro de máximo los 5 días hábiles siguientes a la fecha en la cual la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN tiene conocimiento de la ocurrencia de los hechos que son considerados como faltas disciplinarias.

ARTÍCULO 68. En el documento de formulación de cargos, se concederá un término de 5 días hábiles, dentro del cual el trabajador podrá presentar sus argumentos de defensa frente a los cargos que se le imputan, controvertir las pruebas que presenta el empleador, y allegar las pruebas que respalden sus descargos.

PARÁGRAFO 1. El término que se otorga al trabajador o trabajadora para presentar su defensa podrá ampliarse hasta por 5 días hábiles más, cuando justifique a través de prueba sumaria ante la oficina de gestión humana la imposibilidad de presentar sus descargos dentro del tiempo dado inicialmente.

ARTÍCULO 69. Una vez finalizado este término, el empleador tendrá 5 días hábiles para emitir un pronunciamiento motivado, en el cual establecerá de manera clara y precisa si la conducta del trabajador o de la trabajadora constituye realmente una falta disciplinaria, y cuál es la sanción que se deberá imponer a partir de aquellas establecidas en el presente reglamento interno, o si, por el contrario, debe ser exonerado o exonerada de toda responsabilidad disciplinaria por los hechos ocurridos.

PARÁGRAFO 1. En caso de que la decisión final implique la imposición de una sanción en contra del trabajador o de la trabajadora, esta debe ser proporcional y coherente con la falta disciplinaria probada.

ARTÍCULO 70. El pronunciamiento o decisión final del proceso disciplinario es susceptible de los recursos revisión, los cuales se podrán interponer dentro de los 2 días hábiles siguientes a la fecha en la cual se emitió la citada decisión. El recurso se deberá resolverse dentro de los 5 días hábiles siguientes a su presentación.

PARÁGRAFO 1. Los términos para dar respuesta al recurso de revisión establecidos son aplicables siempre y cuando se interpongan dentro del término de traslado definido en el inciso primero en este artículo.





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



CAPÍTULO XXI TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 71. El contrato de trabajo suscrito entre la FUP y sus trabajadores termina por las causales establecidas en la ley, especialmente aquellas contenidas en los artículos 61, 62 y 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1. Para dar aplicación a la causal establecida en el numeral 9 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, referida al bajo rendimiento del trabajador o de la trabajadora, se deberá seguir el siguiente procedimiento:

- a. El jefe inmediato realizará hasta dos (2) requerimientos escritos al trabajador o a la trabajadora, los cuales no pueden tener un lapso inferior a ocho (8) días uno y otro, en los cuales se le instará a mejorar su rendimiento laboral, explicando las razones que llevan a realizar aquellos requerimientos.
- b. Si el jefe inmediato considera que subsiste un rendimiento laboral deficiente después de los requerimientos, citará a reunión al trabajador o a la trabajadora en la que expondrá un análisis comparativo del rendimiento promedio en actividades análogas, escuchará los descargos del trabajador o de la trabajadora frente a las observaciones y fijará unos compromisos con una fecha clara de revisión de su cumplimiento, que no puede superar los quince (15) días desde la reunión. De la reunión se deberá dejar un acta.
- c. Llegada la fecha establecida en la reunión, el jefe inmediato revisará el nivel de cumplimiento de los compromisos asumidos, y en caso de determinar que estos no fueron acatados, y si no existiera una justa causa para su inobservancia, informará de la situación a la oficina de talento humano, a fin de que adelante el respectivo proceso disciplinario, y haga efectiva, de ser el caso, la causal de despido por justa causa.

ARTÍCULO 72. Hace parte integral de todo contrato de trabajo la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable, la cual comprende lucro cesante y daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada por parte de la FUP, o si este da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá pagar al segundo, además de las prerrogativas pecuniarias a las que tiene derecho, la indemnización establecida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de otros reconocimientos indemnizatorios que se consideren procedentes por disposición legal.

CAPÍTULO XXII RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 73. Los reclamos de los trabajadores se harán por escrito de manera respetuosa y fundada ante el superior inmediato o quien haga sus veces, teniendo en cuenta que este no tenga facultad sancionatoria, en caso



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



de no ser atendido por este, o no conformarse con la decisión tomada, podrá dirigir su queja o reclamo ante el jefe de gestión humana, quién los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 74. Se dejará claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del Sindicato respectivo, si este existiese.

PARÁGRAFO 1. En la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXIII LEY 1010 DE 2006, MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 75. MECANISMOS DE PREVENCIÓN: Como mecanismos preventivos de conductas que constituyan acoso laboral se establecen los siguientes: a. La Institución realizará periódicamente capacitaciones o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas a los trabajadores vinculados a ella, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato al interior de la misma, propender por condiciones dignas y justas en el trabajo, velar por el buen ambiente laboral y en general a prevenir conductas de acoso laboral. b. La Institución realizará actividades o terapias individuales o colectivas de naturaleza psicopedagógica y/o actividades educativas, con el fin de instruir a los trabajadores en relación con el desarrollo de conductas apropiadas en su entorno laboral.

ARTÍCULO 76. PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL. El procedimiento contenido en este Reglamento debe surtirse en forma confidencial y conciliatoria y tendrá como objetivo principal el de prevenir o superar las conductas que pudiesen llegar a considerarse como actos de acoso laboral. Conforme a lo anterior, todas y cada una de las personas partícipes del presente procedimiento tendrán la obligación de guardar absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y en relación con los participantes dentro del mismo.

ARTÍCULO 77. El trabajador que se considere sujeto pasivo de una conducta que constituya acoso laboral, deberá informar de manera inmediata al Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos, quien efectuará las averiguaciones internas correspondientes y buscará los mecanismos preventivos adecuados para superar las eventuales situaciones de acoso. La información presentada por el trabajador se manejará en forma confidencial y reservada y tan solo pretende dar inicio al procedimiento interno de investigación encaminado a detectar y superar eventuales situaciones de acoso laboral.

PARÁGRAFO 1. La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN a través de gestión humana informará a los trabajadores los medios de recepción de correspondencia que implementará el comité de convivencia laboral para el recibimiento de las quejas por posibles conductas de acoso.

PARÁGRAFO 2. Cuando una persona esté involucrada en una situación de acoso como sujeto pasivo o activo y sea miembro del Comité de Convivencia Laboral o se designe para tales efectos, informará sobre la existencia de tal situación a su superior jerárquico para cumplir con los fines establecidos en este artículo.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



ARTÍCULO 78. En desarrollo del procedimiento anterior, el Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos si lo considera necesario, podrá citar de manera escrita y confidencial a los sujetos involucrados en los hechos y a los testigos correspondientes para que declaren sobre lo ocurrido. Las declaraciones rendidas se formalizarán en un acta, en la que en forma adicional se dejará constancia de los supuestos hechos de acoso laboral informados, de las alternativas de solución propuestas y de los acuerdos logrados, si los hubiere.

ARTÍCULO 79. En desarrollo del procedimiento anterior el Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos, podrá ordenar la ejecución o desarrollo de las correspondientes medidas preventivas, las cuales pretenderán el mejoramiento del ambiente laboral, así como la prevención o superación de conductas que pueden considerarse eventualmente como de acoso laboral.

ARTÍCULO 80. Quien se considere víctima de acoso laboral, podrá adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006, en cuanto sean compatibles con el procedimiento aquí establecido.

CAPÍTULO XXIV PUBLICACIONES

ARTÍCULO 81. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación del acuerdo aprobatorio del presente reglamento, la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) 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.

CAPÍTULO XXV VIGENCIA

ARTÍCULO 82. El presente Reglamento entrará en vigencia ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo inmediatamente anterior de este reglamento y en la página web institucional.

CAPÍTULO XXVI CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 83. No producirá 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 constituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109 CST).

