

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1: Se establece este Reglamento Interno de Trabajo, que en lo sucesivo se denominará "Reglamento", prescrito por la UNIVERSIDAD DE IBAGUÉ en adelante "Universidad", con domicilio principal en la carrera 22 calle 67 barrio Ambal, de la ciudad de Ibagué, el cual contiene las normas que determinan las condiciones a que se sujetan tanto ella como todos sus trabajadores en todas las dependencias establecidas y en las que posteriormente se instalen en este mismo domicilio y fuera de él que operen en el territorio nacional de la República de Colombia, con ocasión o por consecuencia del trabajo. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo sólo serán favorables a ellos.

ARTÍCULO 2: Para los efectos de este reglamento, se entiende por:
A. REPRESENTANTES DE LA UNIVERSIDAD: El Rector y en general todas aquellas personas que ejercen dentro de la misma funciones de dirección o administración, tales como vicerrector, secretaria general, decanos, directores y quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita de la Universidad.

B. TRABAJADORES: Las personas naturales que prestan a la Universidad sus servicios personales bajo continua subordinación o dependencia y a cambio de un salario como retribución del servicio, sea en forma permanente o transitoria, y como consecuencia de una relación laboral o de un contrato de trabajo, verbal o escrito, expreso o tácito.

C. TELETRABAJADORES: Trabajadores que desempeñen actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la sede física de la Universidad.

D. ORDEN JERÁRQUICO: Hace referencia a la relación mando-obediencia para fines de control administrativo y operacional para cada una de las dependencias y cargos existentes en la Universidad. De acuerdo con los cargos existentes, el orden jerárquico es el siguiente:
Rector
Vicerrector
Secretaría General
Decanos de facultades y Directores de áreas administrativas o de programas diferentes a los académicos
Directores de programas académicos y jefes de oficina.

TÍTULO II VINCULACIÓN DEL TRABAJADOR

CAPÍTULO I CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 3: Todos los trabajadores y teletrabajadores de la Universidad están amparados en principio por un contrato de trabajo escrito, extendido en dos ejemplares destinados uno para cada una de las partes. Los contratos contienen, además de lo que la ley señala en términos amplios, las cláusulas y estipulaciones particulares que regulan la prestación de sus servicios y sus firmas autógrafas.

ARTÍCULO 4: La Universidad tiene entera libertad para asignar a los trabajadores el sitio donde deban desempeñar su trabajo o para cambiar el lugar de labor en el momento en que lo considere conveniente, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, el cambio de lugar de trabajo, su idoneidad, su capacidad y su experiencia.

En estos términos y condiciones lo anterior no implica ni significa modificación del contrato de trabajo ni del salario asignado a sus trabajadores.

ARTÍCULO 5: La Universidad conserva en todo tiempo el derecho a asignarle al trabajador la realización o el desempeño de funciones distintas a las que venga desempeñando siempre y cuando no constituya desmejoramiento en sus condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 6: En cuanto hace a los contratos con teletrabajadores, estos contendrán además de lo señalado en el artículo tercero, la siguiente información:

- Las condiciones de servicio.
- Los medios tecnológicos y de ambiente requeridos para desarrollar su trabajo.
- La forma de ejecutar el contrato en condiciones de tiempo y, si es posible, de espacio.
- Los días y los horarios en que realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
- La definición de las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y su procedimiento de entrega al momento de finalizar el contrato.
- Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir.
- Las restricciones de uso de equipos y programas informáticos.

Indicación de la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información, y en general, las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.

PARÁGRAFO 1: Cuando el teletrabajo sea fruto de un acuerdo con un trabajador ya vinculado laboralmente con la Universidad, se suscribirá un otrosí al contrato con la información-reglamentación especial antes mencionada.

PARÁGRAFO 2: Si es una vinculación nueva, los teletrabajadores no podrán exigir la prestación de sus servicios posteriormente en las instalaciones de la Universidad.

PARÁGRAFO 3: La Universidad garantiza la igualdad de derechos en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y trato entre los trabajadores en planta y teletrabajadores.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 6: La Universidad exigirá como requisito de admisión a quien aspire a desempeñar un cargo en la Universidad, la presentación de los siguientes documentos:

- Hoja de vida.
- Fotocopia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso o fotocopia de la cédula de extranjería o visa temporal de trabajo, si se trata de extranjero residente en Colombia.
- Autorización escrita del inspector de trabajo o en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de estos del personal de familia cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- Certificado de idoneidad profesional si el cargo lo requiere.
- Certificado del último empleador con quien haya trabajado, en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor prestada, el salario devengado.
- Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso, del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- Los documentos que acrediten estudios y experiencias informados en la hoja de vida.

PARÁGRAFO 1: La Universidad en ningún momento exigirá como requisito de ingreso, ni durante la vigencia del contrato, documentos, certificaciones o datos prohibidos legalmente.

PARÁGRAFO 2: La Universidad por su carácter de institución de educación superior y en uso de su derecho a la autonomía universitaria efectuará convocatorias y reglamentará cuando así lo decida, condiciones especiales para la admisión de personal, tales como pruebas de idoneidad y psicotécnicas pertinentes y entrevistas.

PARÁGRAFO 3: Antes de recibir a alguien para trabajar, la Universidad indagará por los antecedentes referidos de sus anteriores trabajos y calificaciones obtenidas en los semestres de estudio si fuere necesario, al igual que la autenticidad de los documentos presentados.

CAPÍTULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 7: La Universidad propondrá a personas naturales que desarrollan formación teórico-práctica en entidades autorizadas, los medios para que adquieran formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación que guarde relación con su formación académica, mediante un contrato especial denominado de aprendizaje, en los mismos términos y con las restricciones de que trate la ley vigente al momento de celebrarlos o de las normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan.

CAPÍTULO IV PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 8: La Universidad una vez admitido un aspirante, podrá estipular con él por escrito, un período inicial de prueba en los términos y condiciones que fije la ley laboral, y por parte de objeto, por parte de la Universidad, apreciar las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

PARÁGRAFO: Si expirado el período de prueba los trabajadores continúan al servicio de la Universidad, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por estos a ésta, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba.

CAPÍTULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 9: La Universidad podrá vincular trabajadores que se ocupen en labores de corta duración, no mayor a un mes y de índole distinta a las actividades normales de la misma. Estos trabajadores se denominan accidentales o transitorios y tienen derecho, además del salario, a las prestaciones de ley y al descanso remunerado en dominicales y festivos.

TÍTULO III HORARIO DE TRABAJO

CAPÍTULO I JORNADA

ARTÍCULO 10: Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

PERSONAL ADMINISTRATIVO
De lunes a viernes
MAÑANA
8:00 a.m. a 12:00 m.
TARDE
12:30 m. a 2:00 p.m.
TARDE
2:00 p.m. a 6:30 p.m.

PERÍODOS DE DESCANSO
Diez minutos en la mañana y en la tarde
Para los Teleoperadores quince minutos en la mañana y en la tarde

PERSONAL OPERATIVO (VIGILANTES):
Por turnos rotativos

TURNO 1:
6:00 a.m. a 2:00 p.m.

TURNO 2:
2:00 p.m. a 10:00 p.m.

TURNO 3:
10:00 p.m. a 6:00 a.m.

PERÍODOS DE DESCANSO
Veinte minutos para cada turno

PERSONAL OPERATIVO (Auxiliar servicios generales y auxiliares de cafetería):

De lunes a sábado (turnos rotativos)

TURNO 1:
5:00 a.m. a 10:00 a.m. y 1:00 p.m. a 4:00 p.m.

TURNO 2:
6:00 a.m. a 11:00 a.m. y 2:00 p.m. a 5:00 p.m.

TURNO 3:
6:00 a.m. a 2:00 p.m.

TURNO 4:
5:00 a.m. a 1:00 p.m.

TURNO 5:
6:00 a.m. a 9:00 a.m. y 12 m. a 2:00 p.m. y 5:00 p.m. a 8:00 p.m.

TURNO 6:
10:00 p.m. a 6:00 a.m.

TURNO 7:
6:00 a.m. a 11:00 a.m. y 6:00 p.m. a 9:00 p.m.

TURNO 8:
5:00 a.m. a 10:00 a.m. y 6:00 p.m. a 9:00 p.m.

TURNO 9:
1:00 p.m. a 9:00 p.m.

PERÍODO DE DESCANSO PARA AUXILIARES SERVICIOS GENERALES
Cuando el turno es de dos jornadas de menos de 5 horas (turno 5) el período de descanso es de 15 minutos.

Cuando el turno es de dos jornadas desiguales (turnos 1, 2, 7 y 8) el período de descanso es de 30 minutos en la jornada más larga.
Cuando el turno es en una sola jornada (turnos 3, 4, 6 y 9) el período de descanso es de 30 minutos

PERÍODO DE DESCANSO PARA AUXILIARES DE CAFETERIA
Cuando el turno es de dos jornadas de menos de 5 horas (turno 5) el período de descanso es de 10 minutos.

Cuando el turno es de dos jornadas desiguales (turnos 1, 2, 7 y 8) el período de descanso es de 20 minutos en la jornada más larga.
Cuando el turno es en una sola jornada (turnos 3, 4, 6 y 9) el período de descanso es de 20 minutos

PARÁGRAFO 1: Quedan excluidos de las limitaciones de la jornada ordinaria anteriormente señalada los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, confianza o manejo.

PARÁGRAFO 2: La Universidad y los trabajadores pueden acordar individual o colectiva, temporal o indefinidamente jornadas así:

JORNADA ESPECIAL:
Turnos de trabajo sucesivos, que le permitan operar a la Universidad o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

JORNADA FLEXIBLE:
Jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas para que se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo 6 días a la semana con un (1) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 10:00 p.m.

ARTÍCULO 11: La Universidad podrá repartir las cuarenta y ocho horas semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria de trabajo fijada en el artículo anterior hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 12: Cuando la Universidad tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho horas máximo a la semana, estos tendrán derecho a que durante dos (2) horas de cada jornada, por cuenta de la Universidad se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación dentro del lapso correspondiente a la jornada ordinaria diaria.

ARTÍCULO 13: Los horarios y días laborales para profesores serán los que se establezcan en el Reglamento profesional.

CAPÍTULO II HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 14: A excepción de lo establecido en el artículo 10 podrá efectuarse trabajo suplementario o de horas extras, en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por éste y siempre que la Universidad en vista de esta autorización ordene efectuado en caso necesario.

ARTÍCULO 15: Tasas y liquidación de recargos.

- El trabajo extra diurno se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunerará con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
- El trabajo extra nocturno se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

PARÁGRAFO 1: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 2: La Universidad podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1985.

PARÁGRAFO 3: Cada uno de los recargos anteriores se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro y se efectuará el pago junto con el salario del período siguiente.

TÍTULO IV DESCANSO DE LOS TRABAJADORES

CAPÍTULO I DESCANSO COMPENSATORIO

ARTÍCULO 16: Todos los trabajadores de la Universidad tienen derecho a disfrutar de descanso obligatorio remunerado, los días domingos después de cada semana y los días feriados que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. Sin embargo, puede trabajarse en tales días siempre y cuando ello sea posible, al tenor de lo dispuesto en el capítulo anterior sobre horas extras y en la legislación colombiana.

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

PARÁGRAFO 2: La Universidad podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1985.

PARÁGRAFO 3: Cada uno de los recargos anteriores se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro y se efectuará el pago junto con el salario del período siguiente.

TÍTULO IV DESCANSO DE LOS TRABAJADORES

CAPÍTULO I DESCANSO COMPENSATORIO

ARTÍCULO 16: Todos los trabajadores de la Universidad tienen derecho a disfrutar de descanso obligatorio remunerado, los días domingos después de cada semana y los días feriados que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. Sin embargo, puede trabajarse en tales días siempre y cuando ello sea posible, al tenor de lo dispuesto en el capítulo anterior sobre horas extras y en la legislación colombiana.

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

PARÁGRAFO 2: La Universidad podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1985.

PARÁGRAFO 3: Cada uno de los recargos anteriores se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro y se efectuará el pago junto con el salario del período siguiente.

TÍTULO IV DESCANSO DE LOS TRABAJADORES

CAPÍTULO I DESCANSO COMPENSATORIO

ARTÍCULO 16: Todos los trabajadores de la Universidad tienen derecho a disfrutar de descanso obligatorio remunerado, los días domingos después de cada semana y los días feriados que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. Sin embargo, puede trabajarse en tales días siempre y cuando ello sea posible, al tenor de lo dispuesto en el capítulo anterior sobre horas extras y en la legislación colombiana.

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

PARÁGRAFO 2: La Universidad podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1985.

PARÁGRAFO 3: Cada uno de los recargos anteriores se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro y se efectuará el pago junto con el salario del período siguiente.

TÍTULO IV DESCANSO DE LOS TRABAJADORES

CAPÍTULO I DESCANSO COMPENSATORIO

ARTÍCULO 16: Todos los trabajadores de la Universidad tienen derecho a disfrutar de descanso obligatorio remunerado, los días domingos después de cada semana y los días feriados que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. Sin embargo, puede trabajarse en tales días siempre y cuando ello sea posible, al tenor de lo dispuesto en el capítulo anterior sobre horas extras y en la legislación colombiana.

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

PARÁGRAFO 2: La Universidad podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1985.

PARÁGRAFO 3: Cada uno de los recargos anteriores se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro y se efectuará el pago junto con el salario del período siguiente.

CAPÍTULO II VACACIONES

ARTÍCULO 21: La Universidad tiene previsto el disfrute de los quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, fijadas por ley, en forma colectiva a algunos de sus trabajadores, al finalizar el calendario académico del segundo semestre de cada año, hayan o no prestado sus servicios a la Universidad durante todo el año inmediatamente anterior y para otros en forma individual como lo señala la ley. La Universidad da a conocer a los trabajadores con quince (15) días de anticipación la fecha en que se les concederán las vacaciones.

En todo caso los trabajadores gozan anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, conforme lo prevé la ley laboral y puede convenir en acumular, con cada uno, los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

PARÁGRAFO 1: La Universidad llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada uno de los trabajadores, fecha en que toman sus vacaciones, en que las terminan y la remuneración de las mismas.

PARÁGRAFO 2: Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, los trabajadores no pierden el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 22: Los trabajadores podrán solicitar autorización a la Universidad para que se les pague en dinero hasta la mitad de sus vacaciones. Una vez analizada la viabilidad, podrá informarse la aprobación o no de las mismas.

PARÁGRAFO: Cuando el contrato termine sin que se hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por el año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por los trabajadores.

ARTÍCULO 23: 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 conceden.

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

CAPÍTULO III PERMISOS O LICENCIAS

ARTÍCULO 24: La Universidad concederá a sus trabajadores permisos o licencias en las siguientes ocasiones:

a. La licencia remunerada de catorce semanas (14) en la época de parto, asimilada también para el madre o padre adoptante, de forma tal que pueda empezar a disfrutarse de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura

madre conforme al certificado médico a que se refiere la ley vigente sobre la materia.

b. Para el ejercicio del derecho al sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación y para concurrir al servicio médico. El aviso debe darse con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

c. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias. En todo caso, el permiso así concedido no podrá exceder de tres (3) días.

d. Para asistir al entierro de compañeros de trabajo siempre que se avise con la debida oportunidad. La Universidad concederá el permiso al 10% de los días de la materia, de manera tal que no se perjudique el funcionamiento de la misma.

e. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.

f. En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente del trabajador o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil. La Universidad concederá una licencia remunerada por todo conforme lo previsto en la ley vigente en el momento de la causación. El hecho deberá demostrarse mediante la presentación del documento expedido por autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

g. Por maternidad de acuerdo con lo previsto en la ley vigente en el momento de su causación.

h. Cuando la Universidad considere necesarios y compatibles con la marcha de las labores.

PARÁGRAFO 1: A juicio de la Universidad pueden otorgarse más días, en las circunstancias indicadas en los literales b y c.

PARÁGRAFO 2: En todo caso los trabajadores no pueden ausentarse sin haber recibido autorización escrita de su superior jerárquico la que requerirá también de visto bueno del área administrativa que maneje el personal. Así mismo, y salvo convenio en contrario y con excepción del caso de concurrencia al servicio médico.

TÍTULO V SALARIOS Y PRESTACIONES

CAPÍTULO I LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN

ARTÍCULO 25: La Universidad conviene con cada uno de sus trabajadores el salario que haya de corresponderle teniendo en cuenta las diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, a destajo, por tarea, etc., salario que en ningún caso podrá ser inferior al mínimo legal correspondiente a la jornada máxima legal ordinaria establecido por el Estado o el que se llegue a fijar en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

PARÁGRAFO: El salario podrá convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie, entendido este último como la alimentación, habitación o vestuario que la Universidad suministre al trabajador o a sus familiares. El salario en especie se evaluará expresamente en el respectivo contrato y en defecto se estimará parcialmente.

ARTÍCULO 26: No obstante lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo respecto de los principios generales y las normas concordantes con estos, cuando los trabajadores devenguen un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Universidad que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

ARTÍCULO 27: En la Universidad no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO II FORMA DE PAGO

ARTÍCULO 28: Salvo convenio por escrito, en contrario, la Universidad efectúa el pago de los salarios en el lugar en donde cada uno de los trabajadores presta sus servicios por quincenas o mes vencido, directamente en cuenta bancaria de ahorros o corriente o a la persona que estos autorice por escrito. Cuando se trate de jornales, el período de pago no será mayor de una semana.

PARÁGRAFO: Se denomina jornal el pago estipulado por días, y salario, el estipulado por períodos de un mes.

TÍTULO VI PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y DE SEGURIDAD

CAPÍTULO I SEGURIDAD

ARTÍCULO 29: En lo referente a riesgos laborales y salud ocupacional, tanto la Universidad como los trabajadores, se someterán a las normas legales vigentes y a las que a futuro con tal fin se establezcan. En consecuencia, los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestan por la EPS o ARL, a la cual se encuentre afiliado el trabajador, a través de la IPS, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo de la Universidad, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 30: Todo trabajador(a), desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al médico de la EPS o ARL que corresponda a fin que le certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que debe someterse.

Si éste no da aviso dentro del término indicado, o no se somete al examen médico que se le haya ordenado, su insistencia al trabajo, en caso de ocurrir, 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.

PARÁGRAFO 1: En el evento de incapacidad del trabajador, este informará a la Universidad dentro de las 24 horas siguientes la novedad, haciendo entrega en todo caso en la dependencia responsable de Gestión Humana y de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo o a la que haga sus veces, el (los) documento(s) en el(los) que conste dicha incapacidad y anexar la historia clínica. La incapacidad se cancelará de conformidad con las normas vigentes.

PARÁGRAFO 2: El trabajador que se vincule como teletrabajador gozará y mantendrá afiliaciones y aportes a seguridad social, incluidas las de ARL conforme la ley vigente, por tanto la Universidad realizará la afiliación de ellos en ARL, anexando copia del contrato laboral para el efecto.

El accidente en la casa durante el tiempo dedicado al teletrabajo, es decir, durante la jornada u horario acordado o pactado, será reportado como accidente de trabajo a la ARL de afiliación.

La Universidad contemplará el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, asimismo contará con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.

ARTÍCULO 31: Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos y medidas de higiene y seguridad industrial que ordenen los médicos o las autoridades del ramo en general, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la Universidad en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 32: Todo accidente de trabajo será comunicado inmediatamente a la oficina responsable de Gestión Humana y de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo o a la que haga sus veces dentro de la Universidad, para que se procure inmediatamente la prestación de los primeros auxilios y la remisión o asistencia al médico de la EPS o ARL sin demora, tomando todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente. En todo caso todo accidente de trabajo o enfermedad profesional será informado por la Universidad a la ARL y a la EPS en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 33: De todo accidente de trabajo la Universidad llevará un registro estadístico de cada hecho, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, los nombres de los testigos presenciales, si los hubiera, expresando sóloamente lo que estos puedan declarar; igualmente, llevará en el registro la relación de las enfermedades laborales, indicando la frecuencia y gravedad de las mismas.

CAPÍTULO II ORDEN

ARTÍCULO 34: Los trabajadores con el objeto de preservar el orden, tienen como deberes los siguientes:

- Respeto y subordinación a los superiores.
- Respetar a sus compañeros de trabajo.
- Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Universidad.
- Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a