

Universidad Icesi

**JUNTA DIRECTIVA**  
**Resolución No. 56**  
**(11 de diciembre de 2017)**

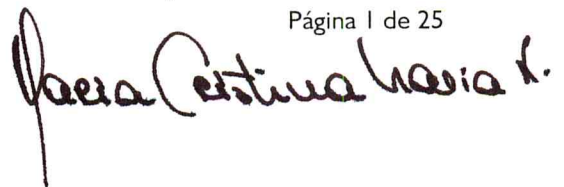
“Por la cual se aprueba el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Icesi”.

La Junta Directiva de la Universidad Icesi, en uso de sus atribuciones estatutarias,

**RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO.** -Aprobar en todas sus partes el Reglamento Interno de Trabajo que fue presentado a su consideración en la reunión de Junta Directiva el día 15 de noviembre de 2017.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** El Reglamento Interno de Trabajo queda como se escribe a continuación:



Universidad Icesi

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

### CAPÍTULO I. REGLAMENTO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 1.** El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Universidad Icesi, domiciliada en Cali (Valle del Cauca), con sede principal en la calle 18 No. 122-135, y con su Consultorio Jurídico con sede en la carrera 9 No. 9-49 de la misma ciudad. A sus disposiciones quedan sometidos tanto la Universidad Icesi como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores.

Este reglamento pretende afianzar las relaciones de los empleados y garantizar el ejercicio de sus derechos, así como el cumplimiento de sus deberes, con criterios amplios que faciliten la convivencia dentro de la Universidad.

El Reglamento de Trabajo se prescribe para todas las dependencias de la Universidad Icesi que existan en la actualidad y las futuras que la Universidad llegue a establecer.

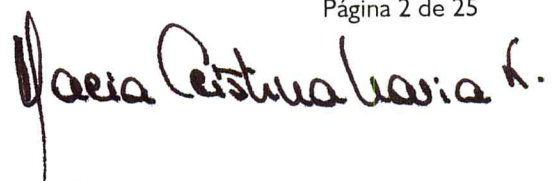
### CAPÍTULO 2. CONDICIONES DE ADMISIÓN

**ARTÍCULO 2. SOLICITUD DE EMPLEO.** Quien aspire a desempeñar un cargo en la Universidad Icesi debe presentar su solicitud en el portal web institucional, para que pueda ser registrado como aspirante. Esta solicitud debe ser diligenciada por el aspirante en todas sus partes y en forma veraz. La Universidad Icesi podrá hacer, por su cuenta, las verificaciones que considere pertinentes sobre los datos suministrados por el aspirante.

La solicitud de empleo no da derecho alguno en favor de quien la presente y en nada obliga a la Universidad Icesi.

El aspirante debe presentar su solicitud, acompañada de los siguientes documentos:

- a) Si es nacional colombiano, fotocopia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso. Si es extranjero, fotocopia de la cédula de extranjería, fotocopia del pasaporte con visa ordinaria y permiso de las autoridades competentes para trabajar en la actividad para la cual ha solicitado ser vinculado.
- b) Si el aspirante es menor de edad, autorización escrita de las autoridades competentes.
- c) Certificado de los empleadores con quienes haya trabajado en donde conste el tiempo de servicio y los cargos desempeñados. Si el aspirante no ha estado antes al servicio de empleador alguno, presentará, al menos, certificaciones del plantel o planteles donde



haya cursado estudios. En caso de haber sido trabajador independiente deberá demostrarlo con las respectivas certificaciones.

- d) Relación de todos los estudios cursados, con sus respectivos documentos cuando ello se requiera.

**PARÁGRAFO.** La Universidad podrá exigir, además de los documentos mencionados en este Reglamento, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no, al aspirante o aquellos que sean necesarios de acuerdo con el cargo, perfil del EMPLEADO. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto.

**ARTÍCULO 3. PRUEBAS PSICOTÉCNICAS.** Una vez presentada la solicitud y la documentación de que trata el artículo 2 del presente reglamento, el aspirante debe cumplir las pruebas técnicas, psicotécnicas y entrevistas que la Universidad Icesi determine.

**ARTÍCULO 4. EXAMEN MÉDICO DE ADMISIÓN.** Cumplidos satisfactoriamente los requisitos establecidos en los artículos 2 y 3, el candidato elegido debe practicarse los exámenes médicos de ingreso determinados por la ley.

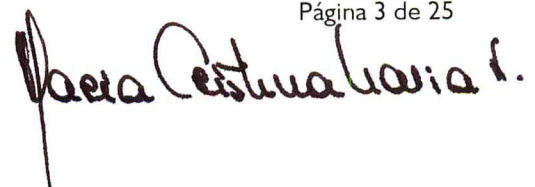
**ARTÍCULO 5. FIRMA DEL CONTRATO.** Surtido el proceso de selección, ningún empleado podrá iniciar la prestación del servicio contratado hasta tanto no se haya formalizado su vinculación, mediante la suscripción del respectivo contrato de trabajo y la debida afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral en sus componentes de pensión, salud y riesgos laborales.

**ARTÍCULO 6. ASPIRANTES NO SELECCIONADOS.** Si el aspirante no resulta escogido por la Universidad Icesi dentro de un proceso de selección, no habrá lugar a reclamos de ninguna naturaleza.

### **CAPÍTULO 3. CONTRATOS DE TRABAJO, MODALIDADES Y CLASES**

**ARTÍCULO 7.** La Universidad Icesi celebra sus contratos de trabajo por escrito. En los casos en que este se destruya o extravíe, el contrato de trabajo se entenderá celebrado con arreglo a las normas de este reglamento y a las disposiciones legales pertinentes. Los elementos del contrato extraviado también se pueden reconstruir con base en la información existente y el acuerdo entre las partes.

**ARTÍCULO 8.** La Universidad Icesi puede, en cualquier momento, trasladar al trabajador a otro sitio de trabajo o asignarle el desempeño de labores o funciones distintas de las que esté desempeñando en cualesquiera de sus dependencias, siempre que, por este motivo, no se reduzca el salario básico del trabajador, y siempre que el traslado no sea prohibido por alguna ley especial. Los cambios del sitio de trabajo o de las labores asignadas al, no determinan modificación de la modalidad del contrato ni del salario, a menos que otra cosa se pacte.



**ARTÍCULO 9.** En cada contrato de trabajo, se establecerá por escrito la modalidad de contratación y demás detalles propios del vínculo. La Universidad Icesi podrá dar por terminado un contrato de trabajo sin justa causa conforme a lo establecido en el ordenamiento jurídico colombiano, en cuyo caso, reconocerá al trabajador la indemnización en los términos de ley.

**ARTÍCULO 10.** La Universidad Icesi podrá celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo permitido por la ley.

**ARTÍCULO 11.** El contrato a término fijo debe constar por escrito. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra, su determinación de no prorrogar el contrato, con antelación no inferior a treinta (30) días, se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado y así sucesivamente.

**ARTÍCULO 12.** En todo contrato de trabajo se incluye la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el daño emergente y el lucro cesante.

#### **CAPÍTULO 4. PERÍODO DE PRUEBA**

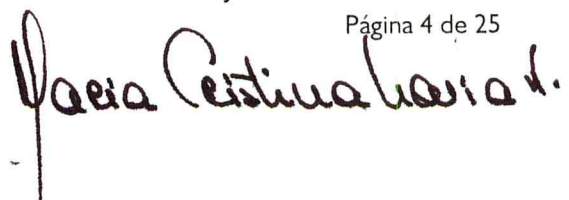
**ARTÍCULO 13.** La Universidad Icesi podrá estipular el período inicial de prueba, que tendrá por objeto apreciar por parte de la Universidad, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las condiciones de trabajo.

**ARTÍCULO 14.** El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 15.** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando, entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

**ARTÍCULO 16.** Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado, unilateralmente, en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización alguna por el resto del tiempo pactado. Si expirado el período de prueba, el trabajador continuare al servicio del empleador con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.



## CAPÍTULO 5. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

**ARTÍCULO 17.** Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Universidad Icesi. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, a todas las prestaciones de ley.

## CAPÍTULO 6. JORNADA LABORAL

**ARTÍCULO 18.** Por regla general, la duración de la jornada laboral ordinaria será de ocho (8) horas diarias y/o cuarenta y ocho (48) semanales, diurnas o nocturnas. Para las labores que así lo requieran, la Universidad Icesi podrá establecer otras jornadas laborales siempre que se ajusten a la ley.

**ARTÍCULO 19.** Del horario anterior quedan exceptuados aquellos trabajadores que indique la ley, incluyendo los trabajadores que desempeñen actividades de dirección, confianza o manejo, o labores que no sean susceptibles de limitación de la jornada.

**ARTÍCULO 20.** La Universidad Icesi podrá fijar el horario de trabajo para los distintos departamentos o diversos grupos de trabajadores, tomando en consideración las necesidades del servicio y el lugar donde se preste.

**ARTÍCULO 21.** Los días laborables para profesores serán de lunes a sábado, en los horarios que se determinen de acuerdo con los cursos, programas, investigaciones, programas de asesoramiento, servicios académicos y, en general, actividades de docencia programadas en la Universidad.

**ARTÍCULO 22.** Mientras la Universidad Icesi no determine otra cosa, la jornada de trabajo será:

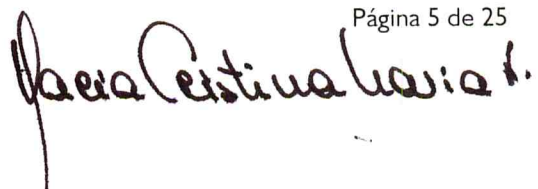
Lunes a sábado: de 8 a.m. a 12 m. y de 2 p.m. a 6 p.m. Entre las 12 m. y las 2 p.m., los trabajadores tendrán un descanso para su almuerzo. Adicionalmente, en razón al servicio, algunos trabajadores tendrán turnos establecidos diferentes a este horario.

**ARTÍCULO 23.** La Universidad Icesi en casos particulares, con miras a la prestación eficiente de los servicios, en cada dependencia o facultad, podrá efectuar las variaciones que estime necesarias en la jornada, respetando en todo caso la jornada máxima laboral, teniendo en cuenta su misión educativa y ajustándose siempre a las disposiciones legales, particularmente las referidas a los tipos de calendarios educativos en Colombia.

**ARTÍCULO 24.** Para efectos de permitir a los trabajadores el descanso en el día sábado, la Universidad Icesi podrá repartir las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo

Resolución Junta Directiva No. 56/17

Página 5 de 25



ampliando la jornada ordinaria diaria, caso en el cual, la ampliación no constituirá trabajo suplementario o de horas extras, ni implicará sobrerremuneración alguna.

**ARTÍCULO 25.** El límite máximo de las horas de trabajo puede ser elevado por orden de los representantes de la Universidad Icesi y, sin permiso de la autoridad: cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito; cuando ocurra o amenace ocurrir algún accidente o se presenten labores o actividades que, a juicio de la Universidad Icesi, no pueden interrumpirse por la índole de las necesidades que satisfacen; o por el perjuicio que la suspensión causaría; cuando la Universidad Icesi requiera trabajos de urgencia que deben ejecutarse en sus máquinas e instalaciones o en su dotación; cuando sea indispensable la movilización urgente de bienes o personas. Será obligatorio para los trabajadores de la Universidad Icesi desempeñar los trabajos que en tales casos se requieran, aún fuera de las horas o días hábiles de labor. En estos casos, la Universidad Icesi pagará los recargos a que haya lugar (art. 163 del Código Sustantivo del Trabajo).

**ARTÍCULO 26.** En las áreas donde se trabaje por turnos, cuando al finalizar un turno no se presenten los trabajadores que deben suceder a aquellos que están trabajando, estos tienen la obligación de continuar en su trabajo y solo podrán abandonarlo cuando sean remplazados. Cuando esto ocurra, los trabajadores que están en el turno deberán dar aviso al jefe directo, a la mayor brevedad.

## CAPÍTULO 7. HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

**ARTÍCULO 27.** Trabajo diurno es el comprendido entre las 6 a.m. y las 10 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 10 p.m. y las 6 a.m.

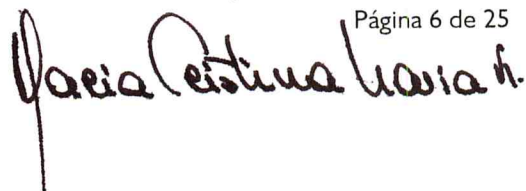
Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima jornada legal.

El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias.

**ARTÍCULO 28. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.** El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario 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 diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

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



Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algun otro.

**ARTÍCULO 29.** La Universidad Icesi podrá establecer turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

**ARTÍCULO 30.** La Universidad Icesi no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice.

## **CAPÍTULO 8. DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIOS**

**ARTÍCULO 31.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1.º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1.º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1.º de noviembre, 11 de noviembre; 8 y 25 de diciembre; además de los días Jueves y Viernes Santo de la Semana Santa, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Pero los descansos remunerados del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1.º de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no correspondan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente, se trasladará al lunes.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

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

**ARTÍCULO 32. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.** El trabajo en domingo y festivo se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado, el trabajador solo tendrá derecho al recargo establecido en el numeral anterior, si trabaja.

Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (art. 26 Ley 789 /02).

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

**ARTÍCULO 33. DESCANSOS COMPENSATORIOS.** El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución prevista en la ley.

## CAPÍTULO 9. VACACIONES

**ARTÍCULO 34.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

**ARTÍCULO 35.** La época de vacaciones debe ser señalada por la Universidad Icesi a más tardar dentro del año siguiente a la fecha del cumplimiento y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Universidad Icesi informará al trabajador, al menos con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

**ARTÍCULO 36.** La Universidad Icesi, por regla general, procurará no compensar vacaciones en dinero, y promoverá el disfrute en tiempo. No obstante, cuando medie acuerdo entre la Universidad Icesi y cada trabajador, se podrá, en casos excepcionales, autorizar la compensación en dinero, con sujeción a los límites y formalidades de ley.

**ARTÍCULO 37. INTERRUPCIÓN DE LAS VACACIONES.** Cuando por razones del servicio la Universidad Icesi necesite a un trabajador que se encuentre disfrutando de sus vacaciones, podrá interrumpirlas notificando al trabajador, la fecha y hora en que debe iniciar labores.

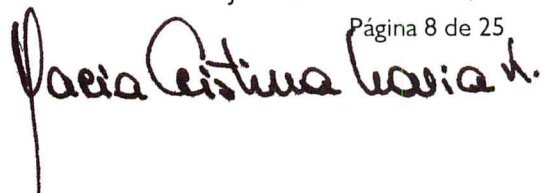
En el caso de presentarse una enfermedad al trabajador que se encuentra disfrutando de sus vacaciones, y que requiera incapacidad médica emitida por la E.P.S. correspondiente, estas se interrumpirán durante el tiempo que dure la incapacidad. En este caso el trabajador está obligado a presentar o enviar a la Universidad Icesi el certificado de incapacidad respectivo. Este certificado debe ser enviado de forma inmediata, salvo que el trabajador esté en absoluta imposibilidad física de hacerlo.

Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas, o en su defecto, acumular los días que le quedaron faltando al próximo periodo vacacional, previa autorización.

**ARTÍCULO 38.** En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de

Resolución Junta Directiva No. 56/17

Página 8 de 25





confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, en los términos del presente artículo.

## CAPÍTULO 10. PERMISOS

**ARTÍCULO 39.** La Universidad Icesi concederá a sus trabajadores los permisos necesarios: para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; en caso de licencia de luto; en caso de licencia de maternidad; licencia de paternidad; para concurrir al servicio médico correspondiente; para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Universidad Icesi y a sus representantes. El número de los trabajadores que se ausenten será a juicio del jefe respectivo.

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

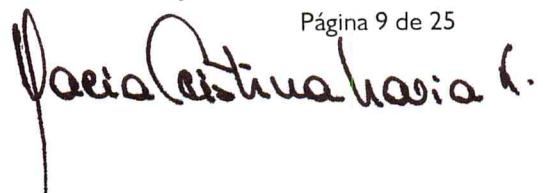
- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias. En caso de efectuar el aviso con posterioridad al hecho, el aviso deberá darse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al día en que ocurra la calamidad.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser dado hasta con un día de anticipación.
- En los demás casos, el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

En el caso de licencia de luto, la Universidad Icesi podrá conceder más de los cinco días hábiles indicados por la Ley 1280 de 2009 y disposiciones concordantes, según el caso.

En el caso de grave calamidad doméstica, la Universidad Icesi concederá entre uno y cinco días hábiles de permiso, según el caso especial y las pruebas aportadas por el interesado.

El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo al día siguiente de aquel en que termine el permiso. El retardo sin causa plenamente justificada se considerará como abandono del puesto y constituye grave incumplimiento de sus obligaciones laborales.

La Universidad Icesi se reserva el derecho de conceder otros permisos no previstos en la ley, como por ejemplo, licencias para estudios. En cada caso concreto se estudiará la solicitud motivada del trabajador, y se decidirá lo pertinente, especialmente si se trata de licencia remunerada o no remunerada, y el plazo máximo. En todos estos casos se debe contar con el previo visto bueno del jefe directo y de la Oficina de Gestión Humana, que preparará la documentación correspondiente.



## CAPÍTULO II. SALARIOS Y PERÍODOS DE PAGO

**ARTÍCULO 40. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.** El empleador y el trabajador pueden convenir, libremente, el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal.

No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estos, cuando el trabajador devengue un salario ordinario igual o 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 y extralegales; las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

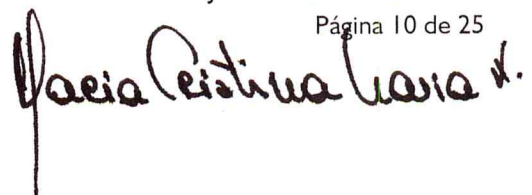
En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Universidad Icesi que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es del setenta por ciento (70%) (Artículo 132 y concordantes del Código Sustantivo del Trabajo).

**ARTÍCULO 41.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en dinero efectivo, en cheque o mediante depósito, pagadero en la sede del empleador o en cuenta corriente o de ahorros que el trabajador abrirá en alguna de las opciones que le ofrezca la Universidad

**ARTÍCULO 42.** Es entendido que el salario de los empleados de dirección, confianza o manejo, cualquier que sea su forma de pago, cubre los días de descanso obligatorio que se interpongan en la siguiente semana, quincena o mensualidad.

**ARTÍCULO 43.** Los reclamos concernientes al pago del trabajo ordinario o extraordinario deben hacerse por escrito, y preferiblemente dentro de los 15 días siguientes al pago en cuestionamiento.

**ARTÍCULO 44.** La Universidad Icesi, con autorización previa y por escrito del trabajador para cada caso, o por mandato legal o judicial, podrá deducir, retener, o compensar la suma o valor respectivo autorizado o convenido, del monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan al trabajador.



También podrá hacer la deducción, retención o compensación con respecto a los salarios por valor de cuotas sindicales, o cooperativas, cajas de ahorro autorizadas en forma legal, y demás conceptos indicados por la Ley, convenciones, pactos o fallos arbitrales, previos los requisitos legales y reglamentarios en cada caso.

**ARTÍCULO 45.** El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario debe pagarse por períodos iguales y vencidos. Los pagos de salarios se harán por el periodo previamente convenido con los trabajadores de la Universidad.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario de período siguiente.

## **CAPITULO. 12. PRESTACIONES EXTRALEGALES Y BONIFICACIONES**

**ARTICULO 46.** Todas las gratificaciones y bonificaciones que la Universidad Icesi conceda a su personal se entenderán siempre a título de mera liberalidad, no establecerán precedente obligatorio en caso alguno y no se computarán como parte de la remuneración devengada para efecto de las prestaciones.

El servicio de alimentación, lo mismo que el de habitación y los demás servicios conexos que atiendan dichas necesidades del ser humano son, ordinariamente, a cuenta de cada trabajador. Si por circunstancias especiales algunos de los trabajadores de la Universidad Icesi llegasen a disfrutar, gratuitamente, de tales servicios, estos no constituirán, de manera alguna, retribución por el trabajo contratado, ni se consideran como parte integrante del salario. Por lo tanto, el valor que este beneficio pueda representar no se computará para la liquidación de las prestaciones e indemnizaciones laborales en ningún caso (artículo 128 y concordantes del Código Sustantivo del Trabajo).

## **CAPÍTULO 13. SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES PARA LOGRAR UNA MEJOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

**ARTÍCULO 47.** Es obligación de la Universidad Icesi velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo; en higiene y seguridad industrial; esto, conforme con el sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

La Universidad Icesi realizará, permanentemente, las evaluaciones médicas ocupacionales y los estudios de puesto de trabajo que exigen las leyes vigentes, incluyendo la Resolución 2346

de 2007, con el fin de monitorear las posturas corporales y demás factores que puedan influir en la salud del trabajador.

**ARTÍCULO 48.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS y/o ARL, a través de las respectivas IPS.

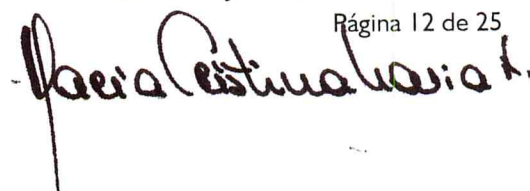
**ARTÍCULO 49.** Todo trabajador, dentro del mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al jefe directo, quien lo remitirá a la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador, o en caso de urgencias al médico más cercano para que sea examinado, a fin de que se certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida. La comprobación de la absoluta imposibilidad para dar aviso deberá ser presentada dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al día en que cese la imposibilidad de dar aviso.

**ARTÍCULO 50.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico tratante, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que, para todos o algunos de ellos, ordene la Universidad Icesi en determinados casos. La renuencia a someterse a dichas instrucciones y tratamientos constituye falta grave a las obligaciones laborales del trabajador.

**ARTÍCULO 51.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Universidad Icesi para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, equipos y demás elementos de trabajo. La asistencia a las evaluaciones médicas ocupacionales y valoraciones complementarias, como insumo en la construcción de la prevención de lesiones y la promoción de la salud de los trabajadores es obligatoria.

**PARÁGRAFO.** El incumplimiento de las normas, obligaciones y prohibiciones señaladas en la presente clausula, así como la inasistencia injustificada a las evaluaciones médicas ocupacionales y valoraciones complementarias se considera como falta grave y, por ende, dará lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo, sin lugar a indemnización conforme a lo reseñado en el Art. 62 numeral 6 del CST”.

**ARTÍCULO 52.** En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe directo y a la Oficina de SOMA, para que estos procuren los primeros auxilios, busquen la asistencia médica y el tratamiento oportunos y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código



Sustantivo del Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTÍCULO 53.** En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo hubiere, o uno particular si fuere necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, reportándolo a la ARL en los términos de ley.

#### CAPÍTULO 14. ORDEN JERÁRQUICO DE LA UNIVERSIDAD ICESI

**ARTÍCULO 54.** El orden jerárquico, de acuerdo con los cargos existentes en la Universidad, es el siguiente:

CONSEJO SUPERIOR  
JUNTA DIRECTIVA  
RECTOR  
SECRETARIA GENERAL  
DECANOS  
DIRECTORES DE ÁREA  
JEFES DE ÁREA  
JEFES DE DEPARTAMENTOS ACADÉMICOS  
DIRECTORES DE PROGRAMAS ACADÉMICOS  
COORDINADORES

Todas estas personas podrán ejercer la potestad disciplinaria moderada que la ley atribuye al empleador, y todas aquellas que cumplan los requisitos del artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo (representantes del empleador para efectos laborales).

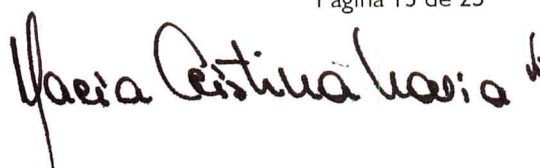
#### CAPITULO 15. OBLIGACIONES Y DEBERES GENERALES DE LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 55.** Los empleados tienen como deberes los siguientes:

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

Resolución Junta Directiva No. 56/17

Página 13 de 25

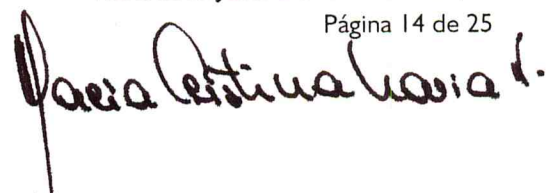


- g) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que les indique su respectivo Jefe en el desempeño de sus actividades y especialmente para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

## CAPÍTULO 16. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 56.** Son obligaciones especiales de todos los trabajadores:

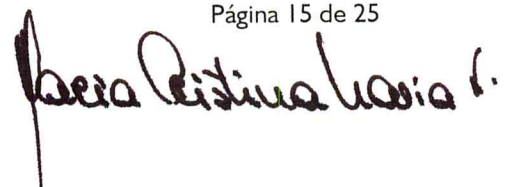
1. Ejecutar personalmente el trabajo propio de su cargo o el que se les asigne. Observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular les imparta la Universidad Icesi o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario asignado.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Universidad Icesi, lo que no obsta para denunciar ante las autoridades competentes, delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos de trabajo.
5. Usar los útiles o herramientas tecnológicas suministrados por la Universidad Icesi únicamente para el trabajo para el que fue contratado el trabajador.
6. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
7. Comunicar oportunamente a la Universidad Icesi las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen a las personas o a los intereses de los compañeros de trabajo o de la Universidad Icesi.
9. Cumplir las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Universidad Icesi o por las autoridades del ramo y llevar a cabo, con suma diligencia y cuidado, las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
10. Cumplir con las obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, políticas, reglamentos, instrucciones, procedimientos y normas de la Universidad Icesi.
11. Registrar en las oficinas de la Universidad Icesi su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. La Universidad Icesi dirigirá cualquier comunicación escrita a la dirección registrada por el trabajador y en tal caso, se entiende como válidamente remitida y notificada a este.
12. Comunicar a la Jefatura de Gestión Humana de la Universidad, inmediatamente se produzcan cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos, para que la Universidad pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.
13. Utilizar correctamente el uniforme suministrado por la Universidad Icesi al igual que los elementos de protección personal cuando aplique.



14. Tratar a sus superiores, compañeros de trabajo, docentes, estudiantes, a visitantes, a los usuarios y contratistas de la Universidad Icesi con la mayor cortesía y deferencia.
15. Cumplir y acatar todas las medidas de seguridad que establezca la Universidad Icesi.
16. Dar aviso inmediato al jefe directo de cualquier accidente o incidente, aun leve, que sufra el trabajador.
17. Usar el servicio de correo electrónico y demás medios de comunicación de la Universidad Icesi exclusivamente para fines de trabajo.
18. En caso de retiro definitivo de la Universidad Icesi, tomar todas las medidas necesarias para la entrega del puesto de forma ordenada y suficiente, con por lo menos tres días hábiles de antelación, salvo que la Universidad Icesi estime que se requiere menos tiempo para dicha entrega.
19. Asistir con puntualidad y participar activamente en los cursos especiales de capacitación o entrenamiento organizados por la Universidad, dentro o fuera del campus.
20. Para aquellos empleados a quienes la Universidad suministre dotación, es obligatorio su uso diario y su conservación en buenas condiciones.
21. Presentar oportunamente, en un plazo no mayor a 8 días, la correspondiente incapacidad medica expedida por la EPS.
22. Radicar ante Colpensiones o su Fondo privado, la solicitud de reconocimiento de pensión de vejez tan pronto se tengan cumplidos los requisitos de ley, e informarlo a Gestión Humana.
23. Tratar la información y/o activos que estén bajo su responsabilidad de manera correcta, teniendo en cuenta su valor, clasificación, riesgo de pérdida y/o requerimientos legales de retención.
24. Al interior de la Universidad Icesi, personas con parentesco cercano, o con relaciones afectivas, matrimonio, unión marital de hecho, o con hijos en común, no deberán desempeñarse en la misma área, con el fin de evitar cualquier conflicto de interés. Cuando cualesquiera de esas situaciones se presente, las personas deberán notificarlo inmediatamente al área de Gestión Humana conjuntamente o por separado, por escrito, para que se analice la situación.

**ARTÍCULO 57.** Son obligaciones especiales de los docentes:

1. Conocer el Estatuto Profesorado de la Universidad y cumplirlo de buena fe.
2. Cumplir de manera rigurosa la programación académica que le ha sido asignada.
3. Comportarse con el decoro que exige su papel de docente y abstenerse de incurrir en situaciones que puedan generar conflictos de intereses personales o para la Universidad, como por ejemplo prestar dinero o pedir prestado dinero a sus alumnos, o celebrar negocios con ellos.
4. Guardar la prudente reserva sobre los métodos educativos, proyectos futuros, investigaciones y demás información de la Universidad que no sea de público conocimiento.
5. Dar ejemplo de rectitud y ética con su propia conducta, protegiendo el buen nombre de la Universidad Icesi dentro y fuera de las actividades educativas.

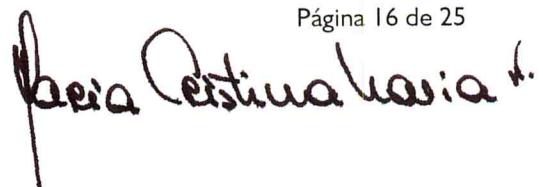


6. Entregar, tanto a la Universidad como a los alumnos, el resultado de sus evaluaciones en las fechas previstas en los respectivos cronogramas de cada facultad.
7. En guarda de los postulados éticos de la Universidad, abstenerse de solicitar o recibir préstamos o dádivas de los educandos.
8. Todas las demás obligaciones y deberes contenidas en la ley, en el Estatuto Profesor, en los estatutos de las Facultades y, en general, en las circulares o memorandos expedidos por la Universidad.

## CAPÍTULO 17. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 58.** Se prohíbe a los trabajadores:

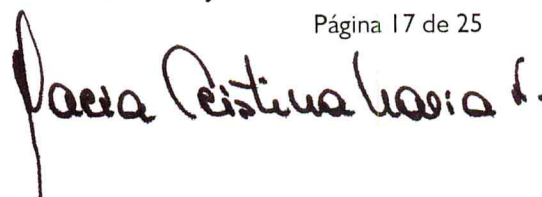
1. Sustraer del establecimiento, sin permiso de la Universidad Icesi, cualquier bien de propiedad de la misma.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Comercializar sustancias psicoactivas
4. Portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los guardas.
5. Faltar al trabajo sin justa causa o impedimento o sin permiso de la Universidad Icesi, excepto en los casos de huelga declarada legalmente, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
6. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.
7. Amenazar, agredir, o dar malos tratamientos en cualquier forma, en el servicio o fuera de él, a sus superiores, al personal directivo, a los miembros de su familia, a sus compañeros de trabajo, a los representantes en general de la Universidad Icesi o a sus jefes, supervisores, etc.
8. Solicitar, dar u ofrecer a otros trabajadores, estudiantes, trabajadores, contratistas o visitantes de la Universidad Icesi, dinero, bienes o ayudas a título de préstamo, en forma directa o por intermedio de otra persona, con o sin intereses.
9. Recibir en cualquier forma dádivas, bonificaciones, propinas o descuentos de parte de los proveedores, contratistas, entidades o personas vinculadas a la Universidad Icesi por asuntos comerciales o administrativos.
10. Violar la obligación de exclusividad laboral pactada con la Universidad Icesi, salvo que exista autorización expresa y escrita del jefe directo. Esta prohibición no rige para los docentes de cátedra.
11. Elaborar o suministrar a extraños sin autorización expresa de la Universidad Icesi, información de la misma que no sea pública.
12. Abandonar el trabajo o retirarse del sitio de trabajo durante las horas de servicio, sin permiso del superior o sin causa que lo justifique.
13. Cambiar, vender o negociar objetos, en cualquier forma, durante la jornada laboral, o participar en ventas por catálogos o multinivel.



María Cristina Lora



14. Atender a vendedores u otras personas para asuntos personales durante las horas de trabajo.
15. Fijar papeles, circulares, carteles, pintar avisos de cualquier clase, en cualquier sitio de las instalaciones, fuera de las carteleras asignadas para tal fin sin la correspondiente autorización, o con contenido irrespetuoso hacia las personas o hacia la Universidad Icesi.
16. Introducir programas de computador o software no autorizado por SYRI a un computador de la Universidad Icesi.
17. Compartir con otros trabajadores o con terceros, sin permiso del jefe del área, información privilegiada de la Universidad Icesi, como contraseñas de acceso a sistemas de información.
18. Disponer de dinero, cheques, letras de cambio y demás instrumentos negociables, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a la Universidad o por esta con destino a sus acreedores, clientes, empleados, etc.
19. Crear o alterar documentos oficiales en perjuicio de la Universidad, para su beneficio personal o de un tercero.
20. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos e invenciones hechas por el trabajador o con intervención de este, durante la vigencia del contrato de trabajo y que tengan relación con las labores o funciones que aquel desempeñe, o violar en cualquier forma, los reglamentos de propiedad intelectual de la Universidad Icesi.
21. Ocuparse en oficios o actividades diferentes a la labor encomendada, durante las horas de trabajo, sin autorización del respectivo superior.
22. Haber omitido en la solicitud de empleo, con anterioridad a la fecha de presentación, cualquier dato relevante en relación con las empresas donde prestó sus servicios.
23. Elaborar o ayudar a elaborar productos o prestar servicios iguales, similares o conexos con los de la Universidad Icesi, ya sea asalariado en otra entidad, como socio o independiente, sin autorización de la Universidad Icesi.
24. Elaborar o suministrar a extraños, sin autorización expresa, diseños, especificaciones y datos relacionados con la Organización, o cualquiera de los sistemas o procedimientos de la Universidad Icesi.
25. No acatar las órdenes e instrucciones sobre seguridad impartidas por la Universidad Icesi.
26. Manejar o sacar de la Universidad Icesi o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de esta, sin la correspondiente autorización, y transportar en los vehículos de la Universidad Icesi sin previa autorización a personas y objetos ajenos a ella.
27. Dar datos o informe no ciertos sobre la Universidad Icesi.
28. Demorarse más tiempo del normal o del autorizado en cualquier acto o diligencia que la Universidad Icesi le haya ordenado o para el que se le haya concedido permiso, dentro o fuera de sus instalaciones.
29. Usar una sesión de trabajo iniciada por otra persona, sin autorización.



## CAPÍTULO 18. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

**ARTÍCULO 59. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL.** Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un EMPLEADO, por parte de un EMPLEADOR, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo. (Art. 2º. Ley 1010/06).

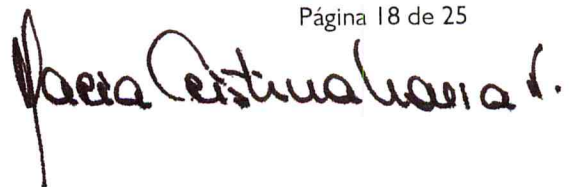
Modalidades definidas en la misma Ley:

- Maltrato laboral
- Persecución laboral
- Discriminación laboral
- Entorpecimiento laboral
- Inequidad laboral
- Desprotección laboral

**ARTÍCULO 60.** Los mecanismos de prevención de las conductas del acoso laboral, previstos por la Universidad Icesi, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la Universidad Icesi. Se busca proteger en el trabajo: la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas.

**ARTÍCULO 61.** En el desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Universidad Icesi ha previsto los siguientes mecanismos:

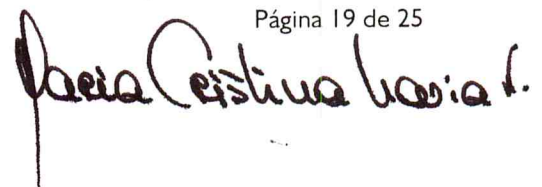
1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley. Particularmente, en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación de vida laboral, para promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Universidad Icesi.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan el buen ambiente laboral.
  - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar, en relación con situaciones laborales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores.
  - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral y otros hostigamientos en la Universidad Icesi, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.



4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Universidad Icesi para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 62.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para ese procedimiento:

1. La Universidad Icesi tendrá un 'Comité de Convivencia Laboral', integrado en forma bipartita, por periodo de dos (2) años, por dos representantes del empleador y dos de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.
2. El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:
  - Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las respaldan.
  - Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la Universidad.
  - Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
  - Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
  - Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
  - Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
  - En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja al Área de Gestión Humana, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
  - Presentar al Área de Gestión Humana las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
  - Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia al Área de Gestión Humana y Salud Ocupacional.
3. Este Comité se reunirá por los menos cada tres meses o cuando se considere necesario, designará un Presidente y un Secretario ante quienes podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes del caso laboral, con destino al análisis que debe hacer el Comité, así como las sugerencias que a través del Comité, hagan los miembros de todos los equipos de trabajo para el mejoramiento de la vida laboral.

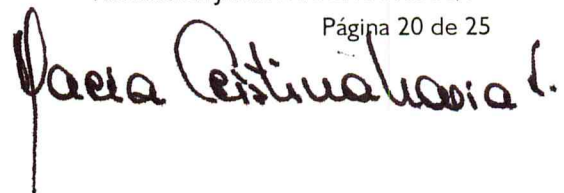


En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima del acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas en la Ley 1010 de 2006.

## CAPÍTULO 19. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA UNIVERSIDAD ICESI

**ARTÍCULO 63.** Son obligaciones especiales de la Universidad Icesi:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores, locales y elementos adecuados para la protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma de que se garanticen, razonablemente, la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y a sus creencias.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en la ley y en el presente Reglamento.
7. Dar al trabajador, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente, hacerle entrega de la orden para practicarse el examen médico de retiro. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días, a partir de su retiro, no se presenta donde el médico, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado solo hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
10. Conceder a los trabajadores que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 y concordantes del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionados.



12. Conceder al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o de un familiar hasta del grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

## CAPÍTULO 20. PROHIBICIONES A LA UNIVERSIDAD ICESI

**ARTÍCULO 64.** Se prohíbe a la Universidad Icesi:

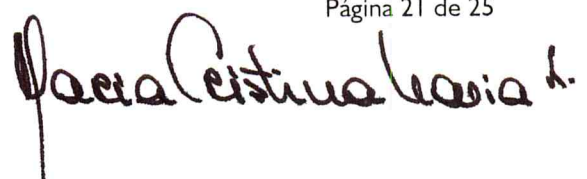
1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que no esté autorizada por la ley, o por el trabajador, u ordenada por la autoridad competente.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Universidad Icesi.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
7. Cerrar intempestivamente la Universidad Icesi, sin cumplir con los trámites de ley.
8. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

## CAPÍTULO 21. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 65.** Cualquier acto de indisciplina o cualquier violación de las prescripciones de orden, de las obligaciones o prohibiciones legales reglamentarias o contractuales, por parte del trabajador, que no den motivo justo para dar por terminado su contrato de trabajo, será sancionado por la Universidad Icesi con llamado de atención por escrito o con suspensión de su trabajo en la forma estipulada en este reglamento.

**ARTÍCULO 66.** Las faltas leves pueden constituir antecedentes para futuras sanciones cualquiera sea la sanción impuesta por cada una de ellas.

**ARTÍCULO 67.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador dará la oportunidad al trabajador presuntamente responsable, de ejercer su derecho de



contradicción y defensa. Para el proceso interno de descargos, el trabajador tendrá la opción de estar acompañado durante la diligencia por uno o dos compañeros si así lo desea.

**ARTÍCULO 68.** El trabajador que haya sido suspendido deberá presentarse a su inmediato superior exactamente a la hora de la iniciación de las labores del día siguiente a aquel en que terminó la sanción. De no hacerlo así, se entenderá que abandona el trabajo, lo cual constituye falta grave a las obligaciones laborales del trabajador.

## CAPÍTULO 22. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 69.** Mantener la disciplina y el orden en cada área de la Universidad Icesi es función de todos los jefes. Por lo tanto, ellos velarán por la disciplina de su personal acogíendose a los procedimientos y valores establecidos en la Universidad.

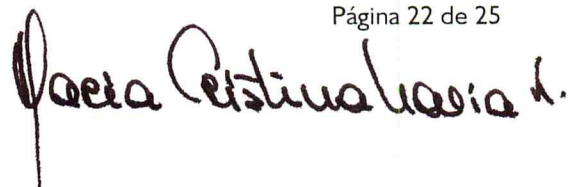
**ARTÍCULO 70.** El jefe que considere que pueda haber una conducta de cualquier trabajador que viole la ley, los reglamentos o las políticas e instrucciones del empleador, antes de aplicar cualquier sanción disciplinaria deberá seguir el siguiente procedimiento, en coordinación con la Oficina de Gestión Humana:

- a. Conocida directamente la falta o informado de la misma, investigará si existe mérito para la apertura de un proceso disciplinario y en caso afirmativo, citará al trabajador para que se presente a descargos por la presunta falta o faltas cometidas.
- b. El trabajador deberá presentarse a la diligencia de descargos a la que ha sido citado. Si el trabajador no se presentare a dicha diligencia, se presume que el trabajador renuncia a ejercer su derecho de defensa y la Universidad Icesi puede sancionar disciplinariamente al trabajador si lo encuentra responsable.
- c. Para empleados que laboren en lugares donde no exista disponibilidad de superiores jerárquicos para adelantar este procedimiento, y cuando la Universidad lo considere pertinente, los descargos y/o explicaciones se podrán solicitar y presentar por escrito siempre que se proteja el derecho de defensa.
- d. Para todos los casos anteriores, la Universidad dará a conocer al trabajador las pruebas que tenga para que este ejerza su derecho de defensa.

## CAPÍTULO 23. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 71.** El contrato de Trabajo termina, además de las causales establecidas por la ley, en los siguientes casos:

- a. Por muerte del trabajador.
- b. Por mutuo consentimiento.
- c. Por expiración del plazo pactado.
- d. Por terminación de la obra o labor contratada.
- e. Por liquidación o clausura definitiva de la Universidad Icesi.



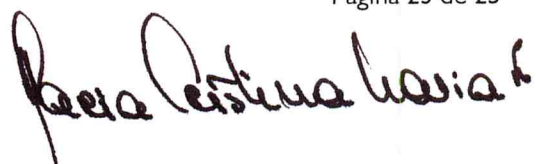
- f. Por suspensión de actividades por parte de la Universidad Icesi durante más de ciento veinte (120) días.
- g. Por sentencia ejecutoriada.
- h. Por decisión unilateral en los casos de ley.
- i. Por no regresar el trabajador a su empleo al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

En los casos en que la terminación del contrato requiera previa aprobación de autoridad administrativa o judicial, la Universidad Icesi deberá adelantar previamente el trámite de rigor.

## CAPÍTULO 24. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO -POR JUSTA CAUSA-

**ARTÍCULO 72.** Se considera que el trabajador incurre en falta grave y por lo tanto la Universidad Icesi podrá dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo por justa causa, en cualquiera de los siguientes casos:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra la Universidad Icesi, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y jefes.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias e instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. Que el trabajador revele los secretos técnicos, comerciales o académicos, que dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Universidad Icesi.

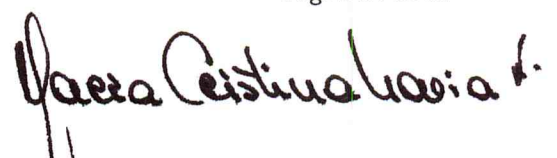


9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La negligencia del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez por parte de la entidad correspondiente, estando al servicio de la Universidad Icesi.
15. La interferencia, el acceso abusivo o la obstaculización ilegítima del funcionamiento de los sistemas informáticos o de las redes de telecomunicaciones de la Universidad.
16. El uso de dispositivos que faciliten la comisión de delitos.
17. El suplantar los sitios web de la Universidad para capturar datos personales.
18. La producción, oferta, difusión, adquisición o posesión de contenidos de pornografía infantil, por medio de un sistema informático, red de datos o medios de almacenamiento de información de la Universidad Icesi.
19. Todas aquellas conductas que sean sancionadas por la legislación colombiana.

En los casos de los numerales 9 a 14 de este artículo, para la terminación del contrato, la Universidad Icesi deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor a quince (15) días.

**ARTÍCULO 73.** Son justas causas para que el trabajador dé por terminado unilateralmente el Contrato de Trabajo, las siguientes:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto a las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de este.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes, que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones legales y convencionales.
6. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
7. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o





cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

## CAPÍTULO 25. PROCEDIMIENTO PARA RECLAMOS DEL PERSONAL

**ARTÍCULO 74.** El procedimiento para el trámite de reclamos será el siguiente:

Todo trabajador que tenga motivo de reclamación deberá presentarla a su elección en forma verbal o escrita, a cualesquiera de sus superiores, La persona que recibe el reclamo deberá procurar solucionarlo lo antes posible.

Si el trabajador no encuentra fundada y correcta la respuesta del jefe del área, podrá acudir a la oficina de Gestión Humana.

**ARTÍCULO 75.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones anteriores que le sean contrarias.

## CAPÍTULO 26. PUBLICACIONES

**ARTÍCULO 76.** Cumplido el procedimiento interno de aprobación del presente Reglamento, establecido en el artículo 17 de la ley 1429 de 2010, la Universidad 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 (artículo 22 Ley 1429 de 2010).

## CAPÍTULO 27. VIGENCIA

**ARTÍCULO 77.** El presente Reglamento entrará en aplicación desde la fecha en que la Universidad lo publique en cartelera e informe a los empleados, mediante circular interna, el contenido de este. (Artículo 17 Ley 1429 de 2010).

## CAPÍTULO 28. DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO 78.** Desde la fecha en que entra en vigencia este Reglamento quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha haya tenido la Universidad.

Se firma en Santiago de Cali, a los once días del mes de diciembre del año dos mil diecisiete.



FRANCISCO JOSÉ BARBERI OSPINA  
Presidente



MARÍA CRISTINA NAVIA KLEMPERER  
Secretaria General