



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
**AUTÓNOMA
DE NARIÑO**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

PREAMBULO

El presente reglamento interno de trabajo de La Corporación Universitaria Autónoma de Nariño - AUNAR, en adelante “La AUNAR” domiciliada en la Carrera 28 No 19-24 de la ciudad de Pasto. A sus disposiciones quedan sometidos tanto la AUNAR como sus trabajadores. Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO I CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 1. La persona que aspire a desempeñar un cargo en La Corporación Universitaria Autónoma de Nariño - AUNAR, deberá participar en el proceso de selección y contratación establecido por la misma, ajustado a las políticas y procedimientos establecidos para dicho proceso y aportará los siguientes documentos:

1. Hoja de Vida totalmente diligenciada.
2. Fotocopia de la cédula de ciudadanía.
3. Registro civil de nacimiento de los hijos (para afiliación al sistema de seguridad social y la Caja de Compensación Familiar), si es del caso.
4. Registro civil de matrimonio o declaración extra juicio de convivencia, si es del caso.
5. Fotocopia de diplomas y actas de grado, si es del caso.
6. Fotocopia de la tarjeta profesional, si es del caso.
7. Certificaciones laborales de empleos anteriores.
8. Fotocopia de certificados de estudios cursados (diplomados, seminarios, congresos, entre otros).
9. Certificado de aptitud ocupacional, expedido por el médico señalado por la AUNAR el cual podrá reconocer al aspirante, y podrá exigir los exámenes de laboratorio que a su juicio requiera, los cuales serán sufragados por el empleador. No se exigirá la prueba del V.I.H (Artículo 22, Decreto 559 de 1991), ni la prueba de embarazo, salvo que la labor a desempeñar sea de alto riesgo para la madre o para el bebé. (Artículo 43 de la Constitución Nacional y Convenio 111 de la O.I.T), ni la Abreugrafía Pulmonar (Resolución 13824 de 1989).
10. Certificación escrita de afiliación al Fondo de Pensiones, EPS a la que pertenece y Fondo de Cesantías.
11. Diligenciar el formato de hoja de vida de la AUNAR.

CAPÍTULO II



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 2. Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la AUNAR, a cambio de que esta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido.

ARTÍCULO 3. Pueden celebrar contratos de aprendizaje las personas mayores de 15 años que han complementado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el código de trabajo.

ARTÍCULO 4. El contrato de aprendizaje debe contener, cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre del empleador.
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia de aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligaciones del empleador, del aprendiz y derechos de este y aquel.
5. Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato.
6. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudios.
7. Cuantía y condiciones de la indemnización en caso del incumplimiento del contrato.
8. Firma de los contratantes o de sus representantes.

ARTÍCULO 5. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 6. El salario inicial de los aprendices no podrá ser en ningún caso inferior a cincuenta por ciento (50%) del mínimo convencional o del que rija en la AUNAR para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio u otros equivalentes o asimilaciones a aquel para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje.

Esta remuneración, deberá aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser, al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje por lo menos igual al total del salario que en el inciso anterior se señala como referencia. (Ley 789 de 2002 artículo 30).

ARTÍCULO 7. Además de las obligaciones que se establecen el código de del trabajo para todo el empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la AUNAR.
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

ARTÍCULO 8. Además de las obligaciones establecidas en el código de trabajo, la AUNAR tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio de materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz según el salario pactado según escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los periodos de trabajo como en los de enseñanza.
3. Preferirlo, en igualdad de condiciones, para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

ARTÍCULO 9. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de estos, la AUNAR se ceñirá a lo prescrito por el código laboral colombiano y demás disposiciones aplicables para el caso, esto es, contratará un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de trabajadores ocupados. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo, darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz. Ley 789 De 2.002 Artículo 33.

ARTÍCULO 10. El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos años de enseñanza y de trabajo, alternados en periodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y solo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que serán publicadas por el ministerio de trabajo. Ley 789 de 2.002 artículo 30.

El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerara para todos los efectos legales, regido por las normas generales del contrato de trabajo, en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz de ese oficio.

ARTÍCULO 11. El término del contrato de aprendizaje, empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica, según las siguientes condiciones:

1. Los primeros dos meses se presumen como periodo de prueba, durante los cuales se apreciaran de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de la otra, la conveniencia de continuar el aprendizaje. Artículo 78 C.S. del T.
2. El periodo de prueba a que se refiere este artículo, se rige por las disposiciones generales del código de trabajo.



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
**AUTÓNOMA
DE NARIÑO**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

3. Cuando el contrato de aprendizaje termina por cualquier causa, la AUNAR deberá reemplazar el aprendiz o aprendices para conservar la proporción que le haya sido señalada.
4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se registrará por las del código de trabajo.

CAPITULO III PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 12. La AUNAR, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar las aptitudes del trabajador y, por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76 C.S.T.).

ARTÍCULO 13. El período de prueba será de (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba será la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato. 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 7 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 14. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80 C.S.T.).

CAPÍTULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 15. 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 AUNAR. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6 C.S.T.).

CAPÍTULO V JORNADA LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

ARTÍCULO 16. La jornada laboral será de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, que deberán cumplirse de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 12:0 m. y las 2:00 a 6:00 p.m., y los sábados de 8:00 a 12:0 m.

PARÁGRAFO. Cuando la AUNAR tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación la jornada diaria se dividirá en dos, entre las cuales habrán dos periodos de descanso para los trabajadores que duraran diez minutos en cada jornada. (L. 50/90, art. 21).

ARTÍCULO 17. Del horario anterior, quedan exceptuados:

1. los menores de 16 años, cuya jornada en ningún caso excederá de 6 horas diarias, ni de treinta y seis semanales.
2. los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuya jornada ordinaria podrá ser de 12 horas diarias o 72 horas a la semana, sin que el servicio prestado dentro de dicha jornada constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

PARÁGRAFO. No habrá limitaciones de jornada para los trabajadores que se desempeñen en cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de 8 horas diarias constituya trabajo suplementario ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 18. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas a las de dicho horario sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 19. El número de horas de trabajo señalado en el horario anterior, podrá ser elevado por orden del patrono y sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las maquinas o en la dotación de la AUNAR, pero solo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra perturbación grave.



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
**AUTÓNOMA
DE NARIÑO**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

ARTÍCULO 20. También podrá la AUNAR ampliar la jornada ordinaria de trabajo, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan las cincuenta y seis (56) en los días hábiles de la semana. La ampliación de tales constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO. JORNADA ESPECIAL en las empresas, factorías o nuevas actividades establecidas desde el primero de enero de 1991, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o definitivamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda las seis (6) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana. En este caso no habrá lugar al recargo nocturno, ni al previsto para el trabajo dominical o festivo; pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en las labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

CAPÍTULO VI HORAS EXTRAS, TRABAJO ORDINARIO Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 21. El reconocimiento y liquidación de horas extras, trabajo ordinario y nocturno, serán efectuados de conformidad con lo señalado en el Código Sustantivo del Trabajo, Decreto 2352 de 1965, Decreto 13 de 1967, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002, y demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO 22. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).

Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 pm) y las seis horas (6:00 am.). (Artículo 160 C. S. del T.).

ARTÍCULO 23. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por este siempre que la AUNAR, en vista de esta autorización ordene efectuarlo en caso necesario (D. 13/67, art. 1º).



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
**AUTÓNOMA
DE NARIÑO**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

ARTÍCULO 24. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco (75%) 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 esta ley.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.

PARÁGRAFO. La AUNAR podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por la ley laboral y deberá ser autorizado cada turno extra que el trabajador realice.

ARTÍCULO 25. El pago de trabajo suplementario de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, en su caso se cancelará junto con el salario ordinario a más tardar junto con el salario del periodo siguiente.

ARTÍCULO 26. Las horas extras se concertarán de común acuerdo entre el Trabajador y la AUNAR, con base en lo establecido en el artículo 22 de este reglamento.

PARÁGRAFO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante el día sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
**AUTÓNOMA
DE NARIÑO**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

ARTÍCULO 27. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes en los casos establecidos por la ley.

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Ley 50 de 1990. Art. 26 numeral. 5º).

PARÁGRAFO 2. El reconocimiento y liquidación del trabajo dominical y festivo, será efectuado de conformidad con lo señalado en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 789 de 2002, Ley 50 de 1990. Ley 51 1983, y demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicionen.

CAPÍTULO VIII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 28. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. Son días de fiesta de carácter civil o religioso los siguientes:

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 1º de mayo, 19 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. la remuneración correspondiente al descanso en los días expresados, se liquidarán como parte del descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta de trabajo. El descanso en los días domingos y demás días expresados en este artículo, tiene una duración mínima de 24 horas.

PARÁGRAFO. 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 29. La AUNAR solo estar obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo o que si faltando, lo hayan hecho por justa causa o por razón



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

o disposición de la AUNAR. Se entiende por justa causa el accidente, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical, el trabajador que debe recibir por ese mismo día un auxilio e indemnización de dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos hubiere sido prestado el servicio por el trabajador.

ARTÍCULO 30. Como remuneración del descanso dominical el trabajador o jornal recibirá el salario ordinario sencillo de un día, aun en caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como un descanso como un descanso obligatorio remunerado. En todo sueldo se entiende comprendido el pago de descanso en los días que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTÍCULO 31. Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, destajo o por unidad de obra, el salario computable, para los efectos de remuneración del descanso dominical, es el promedio devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior tomando en cuenta solamente los días trabajados, salvo lo que salarios básicos fijos para estos mismos efectos se establezca más favorablemente para el trabajador, en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales, de acuerdo con el artículo 141 del CST.

ARTÍCULO 32. La remuneración correspondiente al descanso obligatorio remunerado a los días de fiesta distintos del domingo se liquidará como parte del descanso dominical pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta de trabajo.

ARTÍCULO 33. El trabajo domingo o día de fiesta, se remunerará con un recargo del ciento por ciento sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador si trabaja a lo dicho anteriormente.

ARTÍCULO 34. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección en la forma prevista en el artículo anterior.

ARTÍCULO 35. Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el domingo o día compensatorio remunerado sin perjuicio a la retribución en dinero previsto en el artículo anterior, deben gozar de descansos compensatorios remunerados.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

ARTÍCULO 36. Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden remplazarse sin grave perjuicio para la AUNAR, deben trabajar los domingos y día de fiesta sin derecho al descanso compensatorio, pero su trabajo se remunera con forme al artículo 36 de este reglamento.

ARTÍCULO 37. El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente a todo el personal que laboró el día de descanso o por turnos.
2. Desde el medio día o a las trece (1:00 pm) horas de domingo o días de descanso obligatorio, hasta el medio día o las trece (1:00 pm) horas del día lunes o siguiente al del descanso.

ARTÍCULO 38. En caso de labores que no pueden ser suspendidas cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración del dinero a opción del trabajador.

ARTÍCULO 39. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, la AUNAR debe fijar en lugar público del establecimiento con antelación de 12 horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirá también el día y las horas de descanso compensatorio.

CAPITULO IX DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTÍCULO 40. Cuando por motivos de fiesta no determinada en el artículo 32 de este reglamento la AUNAR suspendiera el trabajo, está obligada a pagarlo, como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo, cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como suplementario u horas extras.

CAPITULO X VACACIONES REMUNERADAS



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
**AUTÓNOMA
DE NARIÑO**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

ARTÍCULO 41. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios a la AUNAR durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186 numeral 1º C.S.T.).

ARTÍCULO 42. La época de las vacaciones debe ser señalada por la AUNAR dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene la obligación de dar a conocer al trabajador, por lo menos con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 43. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188 C.S.T.).

ARTÍCULO 44. La compensación en dinero de las vacaciones, la AUNAR y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Artículo 189 C.S.T. Artículo 20 de Ley 1429 de 2010).

ARTÍCULO 45. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones, hasta por 2 años. La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados y de confianza (Artículo 190 C.S.T.).

ARTÍCULO 46. 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 concedan.

ARTÍCULO 47. La AUNAR llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Artículo 5º Decreto 13 de 1967).

PARÁGRAFO. En todos los contratos, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones, en proporción al tiempo laborado, cualquiera que sea su naturaleza (Artículo 1 de la Ley 995 de 2005).

CAPITULO XI



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

PERMISOS

ARTÍCULO 48. La AUNAR concederá a sus trabajadores los permisos necesarios:

1. Para el ejercicio del derecho al sufragio.
2. Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
3. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
4. Para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente.
5. Para asistir al entierro de sus compañeros y familiares cercanos, siempre que avisen con la debida oportunidad a la AUNAR.

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

1. La autorización de permisos que requiera el trabajador la tramitará ante su jefe inmediato, con la debida anticipación. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo, en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la AUNAR (numeral sexto, Artículo 57 C.S.T.).
2. En caso de licencia por luto, se aplicará lo dispuesto el numeral 10º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Se concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

PARÁGRAFO 1. Para efectos del presente reglamento, se entienden por calamidad doméstica los siguientes hechos:

1. Atención por urgencias médicas y hospitalización del cónyuge o del compañero permanente; hijos y padres del trabajador en el caso que estos últimos convivan bajo el mismo techo con éste, o sean viudos.
2. Los hechos naturales y los hechos catastróficos, fortuito o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar, entendiéndose por tal el compuesto por cónyuge o compañero permanente y familiares hasta el 2º grado de consanguinidad (padres; abuelos; hijos, nietos y hermanos) y primero civil (hijos adoptivos y padres adoptantes), que convivan bajo el mismo techo con el



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

trabajador, con todo cuanto se trate de un accidente o enfermedad común o profesional, sufrida por el trabajador que origine una incapacidad cubierta por las entidades de seguridad social, no se aplicará lo relativo a la calamidad doméstica. Conceder al trabajador por licencia de paternidad ocho (8) días. La licencia de paternidad solo opera para los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente.

PARÁGRAFO 2. Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, procederá el despido con justa causa.

CAPÍTULO XII SALARIO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 49. Formas y libertad de estipulación:

1. La AUNAR y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, labor contratada, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios, tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la AUNAR que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.
3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18 Ley 50 de 1990). También se puede pactar que una parte no sea salario.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

PARÁGRAFO. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios pactados, las prestaciones, vacaciones o indemnizaciones que se causen a favor del trabajador se pagará directamente a través de una consignación o transferencia, que se efectúe en la cuenta de ahorros de nómina del empleado.

ARTÍCULO 50. El salario se pagará directamente a la cuenta del trabajador o, en caso de fallecimiento, a sus herederos.

CAPÍTULO XIII SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SERVICIO MÉDICO Y RIESGOS LABORALES

Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 51. La AUNAR implementará el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo señalado en los Decretos 1443 del 1 de Julio de 2014 y 472 de 2015 y en las demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO 52. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la AUNAR prestadora de salud (E.P.S) a través de la IPS, o por la administradora de riesgos laborales ARL, a través de la I.P.S. a la cual se encuentre afiliado el trabajador. En caso de no afiliación o suspensión del servicio por causas no atribuibles al empleador, los servicios serán a cargo del empleado, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 53. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quién haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al exámen 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 exámen en la oportunidad debida.



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
**AUTÓNOMA
DE NARIÑO**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

PARÁGRAFO. Los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos y seguir las instrucciones de tratamiento que ordene el médico que los haya examinado. De igual forma, deberán someterse a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos requieran la AUNAR 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 y será enteramente responsable del deterioro de su salud y las posibles consecuencias que esta desatención tenga. Se considera falta grave la desatención a realizarse los exámenes o a seguir las instrucciones médicas.

ARTÍCULO 54. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la AUNAR para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de los elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO. El trámite de reconocimiento de incapacidades por enfermedad general, licencias de maternidad y paternidad, está a cargo única y exclusivamente del empleador (Decreto Ley 19 del 10 de enero de 2012).

ARTÍCULO 55. En caso de accidente de trabajo, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador o a quién haga sus veces, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciándolo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la EPS, ARL y Dirección Territoriales del Ministerio del Trabajo. (Decreto 472 de 2015). Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la AUNAR, será informado a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud.

ARTÍCULO 56. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la AUNAR como los trabajadores se someterán a las normas de riesgos laborales establecidas en el del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 2012, Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 y demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicionen.

CAPÍTULO XIV DEBERES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 57. Los trabajadores de la AUNAR tienen como los siguientes deberes:



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

1. Observar la misión, visión y valores de la AUNAR, así como los principios éticos y morales.
2. Anteponer los principios éticos, morales y profesionales al cumplimiento de sus metas laborales y administrativas.
3. Respeto y subordinación a los superiores.
4. Respeto y buen trato con sus compañeros de trabajo.
5. Responder por el cuidado de su salud e integridad física durante el ejercicio de sus funciones.
6. Procurar armonía con sus superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
7. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de lealtad, colaboración en el orden moral y disciplina general de la AUNAR.
8. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
9. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
10. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es, en todo caso, la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la AUNAR en general.
11. Cumplir con los horarios de trabajo estipulados por la AUNAR; sin perjuicio de que la AUNAR, según sus necesidades, pueda mantenerse o cambiar los horarios de trabajo.
12. Observar y atender las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los equipos o elementos de trabajo.
13. Mantenerse en estado de limpieza, en su ropa como en su persona, teniendo en cuenta la clase de labor que le ha sido encomendada y hacer un uso adecuado de las instalaciones de la AUNAR.
14. Evitar que terceras personas utilicen información confidencial, materiales, elementos de trabajo, enseres, mobiliario, equipos electrónicos, utensilios de oficina y, en general, los muebles e inmuebles del lugar donde desempeñen sus funciones, que estén al servicio o beneficio de la AUNAR o que se hayan dispuesto para uso exclusivo de sus empleados. o) Guardar reserva absoluta en relación a los Manuales de Procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de la AUNAR de cualquier índole o que estén relaciones con los socios, usuarios o contratistas.
15. No pedir, ofrecer ni aceptar ningún tipo de dadas. Así mismo se abstendrán de recibir remuneración de terceras personas.



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
**AUTÓNOMA
DE NARIÑO**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

16. Comunicar oportunamente a sus superiores todo hecho o irregularidad que sea cometido por parte de otro empleado, funcionario o tercero que afecte los intereses de la AUNAR, clientes, proveedores, socios o trabajadores.
17. Acatar el conducto regular en sus relaciones con la AUNAR.
18. Conocer y estar permanentemente actualizados en todas las normas, políticas y procedimientos que hacen parte de los diferentes procesos o subprocesos de la AUNAR.
19. Dar estricto cumplimiento a las normas, documentos y procedimientos que hacen parte de cada proceso o subproceso.
20. Abstenerse de participar en actividades ilegales.
21. Abstenerse de asesorar personas involucradas con actividades ilegales.
22. Analizar los riesgos de su tarea y reportar cualquier desviación que pueda ir en contra de su salud o seguridad a su jefe inmediato, antes de iniciar sus labores.
23. Hacer uso adecuado y exclusivo para el trabajo de los medios tecnológicos como Internet, teléfonos fijos, celulares, equipos de oficina, herramientas, entre otros.
24. Acoger, respetar y dar cumplimiento cabal a las políticas que, para la adecuación y desarrollo de su objeto social, implemente la AUNAR.
25. Administrar adecuadamente los recursos de forma seria, segura, rentable y eficiente.

CAPÍTULO XV ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 58. El orden jerárquico de la Corporación Universitaria Autónoma de Nariño – AUNAR, es el establecido en el organigrama interno de la Institución, que en todo caso hará parte integral del presente reglamento.

PARÁGRAFO 1. De los cargos mencionados, y conforme su organización interna tiene facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores la Rectora de la AUNAR, respetando el debido proceso y el derecho de defensa del inculpado.

PARÁGRAFO 2. Es claro que el orden jerárquico para cada uno de los trabajadores de la AUNAR se ha dado a conocer durante el proceso de selección e inducción del cargo.

CAPÍTULO XVI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 16 AÑOS

ARTÍCULO 59. Queda prohibido emplear mujeres embarazadas y a los menores de dieciséis (16) años en trabajos peligrosos, insalubres o que requieran grandes esfuerzos. Igualmente



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

queda prohibido emplear mujeres embarazadas en trabajos nocturnos que se prolonguen por más de 5 horas. Se prohíbe también el trabajo nocturno a menores de 16 años queda prohibido emplear a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos tampoco debe ser empleada en trabajos subterráneos, salvo de que se trate de una empresa en que estén laborando los miembros de una misma familia. Las mujeres sin distinción de edad no podrán trabajar en el lapso comprendido de las 10 de la noche a las 5 de la mañana en ninguna de las siguientes empresas: mina, canteras, e industrias extractivas de cualquier clase. Igualmente no podrán emplearse en aquellas actividades que la ley prohíba e igualmente quedan prohibidas a los menores de edad, las actividades que se señalan en forma específica los reglamentos del ministerio de trabajo y seguridad social.

PARÁGRAFO. Los trabajadores menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

CAPÍTULO XVII **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA AUNAR Y LOS TRABAJADORES**

ARTÍCULO 60. Son obligaciones especiales de la AUNAR:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y elementos necesarios para la realización de las labores.
2. Brindar a los trabajadores elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales.
3. Prestar los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar respeto a la dignidad personal del trabajador a sus creencias, sentimientos, género, raza y convicciones.
6. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado. Igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen de retiro y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

7. Pagar al trabajador los gastos razonables, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
8. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, la AUNAR debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los esposos e hijos que con él convivieren.
9. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
10. Conservar el empleo a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
11. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes vigentes.

ARTÍCULO 61. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la AUNAR o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la AUNAR o a sus clientes, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado para el correcto desempeño de sus funciones.
4. Guardar rigurosamente la moral y el respeto en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la AUNAR las observaciones que estime conducentes para evitar daños y perjuicios, accidentes de trabajo o enfermedades laborales.
6. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la AUNAR o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

- profesionales. (Artículo 58 C.S.T). 7. Informar y prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o los enseres de la AUNAR.
7. Mantener actualizada la información sobre la dirección exacta de residencia, número telefónico, celular, email. En consecuencia, cualquier comunicación que se envíe al trabajador se entenderá válidamente enviada y notificada a este si se remite a la dirección registrada.
 8. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones que les han sido encomendadas.
 9. Cumplir con la jornada de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados por la AUNAR y de conformidad con la naturaleza de sus funciones.
 10. Desempeñar con solicitud, eficiencia e imparcialidad las funciones a su cargo.
 11. Observar en sus relaciones con el cliente, proveedor y tercero la cortesía y el respeto correspondiente.
 12. Cumplir con las normas y procedimientos establecidos por la AUNAR para el control del horario de entrada y salida, tanto en la mañana como en la tarde.
 13. Observar y cumplir, con diligencia y cuidado, las órdenes e instrucciones sobre el manejo de equipos electrónicos y elementos suministrados, a fin de evitar accidentes, daños y pérdidas de cualquier índole para la AUNAR.
 14. Mantener aseados y ordenados los puestos de trabajo, así como el lugar donde desempeñe transitoria o definitivamente sus funciones.
 15. Reportar al jefe inmediato cualquier error, daño, deterioro, falla o accidente que ocurra con los equipos a su cargo.
 16. Evitar desperdiciar los elementos de trabajo o cualquier material que se le entregue para el correcto desempeño de sus funciones o producir trabajos defectuosos, salvo deterioro normal.
 17. Utilizar durante las labores, el equipo de protección, ropa de trabajo y los demás implementos de seguridad industrial proporcionados por la AUNAR.
 18. Usar los implementos y equipos de trabajo única y exclusivamente para labores de la AUNAR. Si se le provee un equipo de comunicación móvil, deberá usarlo en asuntos laborales y personales, sin exceder el plan de consumo asignado.
 19. Someterse a los requerimientos y registros indicados por la AUNAR, en la forma, día y hora señalados por ella para evitar sustracciones u otras irregularidades.
 20. Realizar las tareas que le sean confiadas y responder por el ejercicio de la autoridad que les haya sido otorgada y de la ejecución de las órdenes que puedan impartir, sin que en ningún caso queden exentos de la responsabilidad que les incumbe.
 21. Ejecutar los trabajos con intensidad, cuidado y esmero propios del ejercicio de su cargo.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

22. Desempeñar las funciones para que fue contratado, debiendo al mismo tiempo, ejecutar todas las tareas ordinarias, inherentes y complementarias.
23. Guardar la reserva y confidencialidad que requiere los asuntos relacionados con su trabajo en razón de su naturaleza o en virtud de instrucciones especiales, aun después de haber cesado en el cargo y sin perjuicio de denunciar cualquier hecho delictuoso.
24. Los abogados de la AUNAR deberán tener en cuenta siempre las normas que regulan sus actividad profesional en su actuar y el orden jurídico colombiano en general.
25. Observar las medidas de seguridad que se determinen, absteniéndose de ejecutar actos que puedan poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, así como los bienes de la AUNAR.
26. Hacer buen uso de servicios sanitarios y baños, manteniéndolos limpios y cooperando con su conservación.
27. Atender las instrucciones médicas, de higiene y de seguridad industrial que se le indiquen por cualquier medio.
28. Presentarse al trabajo en buen estado de aseo e higiene personal.
29. Suministrar, inmediatamente y ajustándose a la verdad, informaciones y datos que tengan relación con el trabajo desempeñado.
30. Ejecutar el contrato de trabajo de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la AUNAR toda su atención y capacidad normal de trabajo.
31. Aceptar su traslado a otro cargo dentro de la AUNAR, siempre que no sufra desmejoramiento en sus condiciones laborales.
32. Autorizar, expresamente para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario, prestaciones sociales y demás derechos de carácter laboral de las sumas pagadas demás, ya sea por error o por cualquier otra razón lo mismo que los préstamos que por cualquier otro motivo se hayan hecho, teniendo en cuenta el artículo 149 del C.S.T.
33. Atender las actividades de capacitación y perfeccionamiento y efectuar las prácticas y los trabajos que le impongan. Asistir de manera activa a las charlas y actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
34. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos de capacitación y entrenamiento organizados por la AUNAR dentro de la jornada laboral y fuera de esta, previo acuerdo entre la AUNAR y el trabajador.
35. Firmar la copia de las comunicaciones que le suministre la AUNAR, en señal de recibo.
36. Hacer uso de los elementos de protección personal y la dotación general específica que designe la AUNAR para el desempeño del trabajo, así como observar las medidas de seguridad y precauciones implantadas para un mejor y más efectivo



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

manejo de las maquinas e instrumentos de trabajo para evitar daños o accidentes de trabajo.

37. Dar aviso oportuno al jefe inmediato de cualquier ausencia a su lugar de trabajo.
38. Permitir la práctica y asistir, a los controles que implemente la AUNAR, tendientes a detectar el uso de sustancias psicoactivas y/o alcohólicas.
39. Los demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales de este reglamento, o de las asignadas por el empleador al trabajador en los estatutos de la AUNAR.

CAPÍTULO XVIII PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA AUNAR Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 62. Se prohíbe a la AUNAR:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo. Ley 1429 de 2010 artículo 18.
 - b. Las cooperativas y el fondo de empleados pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c. En cuanto a la cesantía y pensiones de jubilación, la AUNAR puede retener el valor respectivo en los casos establecidos en el artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - d. En el evento en que los empleados se organicen para formar un fondo de ahorro tomado de sus ingresos laborales, la AUNAR podrá hacer los descuentos de sumas dineros previamente autorizados por éstos, para ser entregados, en la forma indicada al responsable de la administración del fondo de ahorro.
2. 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 éste.
3. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
4. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
5. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

6. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
7. 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.
8. Cerrar intempestivamente la AUNAR. Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la AUNAR. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
9. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59 C.S T).

ARTÍCULO 63. Se prohíbe a los trabajadores de la AUNAR:

1. Sustraer de la AUNAR los útiles o elementos de trabajo, estudios, conceptos, e información reservada o privilegiada, soportes o aplicaciones.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, con tufo o resaca o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes y fumar dentro de las áreas de la AUNAR.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la AUNAR, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles, equipos o herramientas suministradas por la AUNAR en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60 C.S.T).
9. Realizar actividades ajenas al ejercicio de sus funciones durante la jornada de trabajo.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

10. Abandonar o suspender sus labores sin autorización previa.
11. Descuidar el desarrollo de sus responsabilidades e incumplir órdenes e instrucciones de los superiores.
12. Retardar o negar injustificadamente el despacho de los asuntos o la prestación del servicio a que estén obligados.
13. Fomentar, intervenir o participar en conversaciones, tertulias, corrillos, discusiones altercados o peleas durante el horario de trabajo.
14. Aprovecharse de las circunstancias para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo y ocultar el hecho.
15. Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de la AUNAR, o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.
16. Fijar avisos o papeles de cualquier clase en las paredes o sitios no autorizados por la AUNAR, o escribir en los muros internos o externos de la misma.
17. Desarrollar actividades diferentes a sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del jefe inmediato.
18. Crear, alterar o circular documentos de creación y uso exclusivo de la AUNAR en su beneficio personal o de terceros.
19. Proporcionar o suministrar a terceros sin autorización de la AUNAR, información confidencial o laboral de la AUNAR, datos relacionados con la organización, producción, o con cualquiera de los documentos que hayan sido de su conocimiento o a los que haya tenido acceso en razón a sus labores.
20. Utilizar los computadores, la fotocopidora y cualquier otro implemento de propiedad de la AUNAR con fines personales, sin previa autorización del jefe inmediato.
21. Usar los elementos de trabajo en labores que no sean propias, desperdiciarlos o permitir que se destinen a fines diferentes de su objeto.
22. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad e integridad personal, la de sus compañeros de trabajo, superiores, terceras personas o realizar actos que amenacen o perjudiquen los elementos de trabajo o instalaciones.
23. Confiar en otro trabajador, sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución propio trabajo.
24. Solicitar a terceros o recibir, directa o por interpuesta persona, regalos, atenciones, prebendas, gratificaciones, dádivas o recompensa como retribución por actos inherentes a su cargo.
25. Solicitar o aceptar comisiones en dinero o en especie por concepto de adquisición de bienes y servicios para la AUNAR.
26. Facilitar o permitir a terceros la utilización de la papelería de la AUNAR.
27. Prestar a título particular, servicio de asesoría o asistencia en trabajos relacionados con las funciones propias de su empleo.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

28. Comercializar, prestar o regalar los elementos de protección personal suministrados por la AUNAR para el desarrollo de las funciones por parte de cada trabajador.
29. Usar para fines distintos o contrarios a la forma indica, ropa o implementos de trabajo. Presentar, para la admisión en la AUNAR o para cualquier efecto documentos falsos, incompletos enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
30. Desacreditar o difamar en cualquier forma o por cualquier medio, las personas servicios o nombre de la AUNAR, o incitar a que no reciban sus servicios.
31. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer, archivos de la AUNAR o de terceros, que le hayan sido revelados en el desarrollo de sus labor por considerarse confidenciales, sin autorización expresa y escrita de la misma.
32. Retirar información digital o virtual de la AUNAR, sin autorización escrita del jefe inmediato.
33. Introducir en los computadores de la AUNAR, medios magnéticos o información ajena a la AUNAR que puedan afectar de cualquier manera los informes o equipos; que constituyan una infracción a las normas de propiedad intelectual.
34. Instalar software en los computadores de la AUNAR, así este cuente con la licencia otorgada por la misma en los términos de ley.

PARÁGRAFO. La violación por parte del trabajador de las prohibiciones especiales enunciadas, se considera FALTA GRAVE, y dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la AUNAR.

CAPÍTULO XIX

JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 64. Además de las causales establecidas en la ley, decretos y demás normas que regulen la materia, las faltas enumeradas a continuación, se consideran como graves, y darán lugar a la cancelación por justa causa del contrato de trabajo, así:

Por parte del empleador:

1. Todo engaño por parte del empleado, consistente en la presentación de certificados falsos, adulterados o incompletos, ya sea para su admisión en la AUNAR, o posterior a su ingreso o retiro, tendientes a obtener un derecho, provecho o beneficio de la misma, bien para el empleado u otra persona.
2. Relacionar cobros de viáticos, gastos de viaje que no correspondan a la realidad, en beneficio propio o de terceros, y realizar el cobro subsidios inexistentes o dar a los mismos una destinación diferente.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

3. Poner en peligro las instalaciones de la AUNAR o su puesto de trabajo o hacer mal uso de ellas.
4. Introducir, portar o conservar armas o explosivos en el sitio de trabajo o dentro de las instalaciones de la AUNAR.
5. Realizar trabajos, actividades no asignadas por la AUNAR, revelar información de carácter reservado o confidencial que el empleado conozca por razón de su trabajo o vinculación a la AUNAR, atender sin justificación, durante las horas de trabajo asuntos diferentes a los que le sean asignados.
6. Copiar, llevar o transmitir, por cualquier medio, fuera de la AUNAR, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza y de propiedad de ésta, o prestarlos o fotocopiarlos sin autorización.
7. Pedir, recibir, aceptar regalos, dádivas o beneficios de cualquier índole, provenientes de proveedores, clientes o cualquier persona o entidad que tenga relación con la AUNAR.
8. Destruir, dañar intencional o deliberadamente, objetos, elementos de trabajo, útiles, documentos asignados a su cargo o de los demás empleados o terceros, o hacer mal uso de ellas.
9. No comunicar oportunamente a sus jefes las observaciones que estime conducentes para evitar daños o perjuicios, brindar informes falsos, omitir o consignar datos inexactos en los informes, cuadros, relaciones, balances, que se presenten o que requieran los superiores, a fin de obtener decisiones o aprobaciones que se hagan en consideración a dicha inexactitud.
10. Propiciar acciones que puedan afectar la integridad y seguridad del personal, del trabajador, equipos, información, materiales, objetos o instalaciones utilizadas por la AUNAR.
11. Sustraer o apropiarse de objetos, dinero, información, elementos de trabajo de empleados o terceros o preparar, participar, ocultar o cometer actos delictuosos o contravenciones que afecten o pongan en peligro las personas o los bienes de la AUNAR.
12. Cometer actos de violencia, malos tratos o indisciplina, dentro o fuera de las instalaciones de la AUNAR, en contra de los empleados, jefes, sus familiares, guardas de seguridad, clientes y proveedores o protagonizar riñas, coaccionar, desafiar, injuriar a los trabajadores o a terceros.
13. Engañar a la AUNAR en cuanto a la solicitud de permisos, licencias beneficios o auxilios monetarios.
14. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover, incitar y mantener suspensiones intempestivas del trabajo, sea que se participe en ellas o no.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

15. Desacreditar, hacer afirmaciones falsas o calumniosas sobre la AUNAR, sus servicios, sus jefes y sus empleados.
16. Introducir, conservar, distribuir o consumir bebidas alcohólicas, dentro de las dependencias de la AUNAR o instalaciones utilizadas por ella o presentarse al lugar de trabajo, bajo la influencia del alcohol, de drogas enervantes, narcóticas.
17. Cometer faltas contra la moral, las buenas costumbres, contra los valores y principios organizacionales, políticas y procedimientos establecidos por la AUNAR, en las relaciones con sus superiores empleados, clientes, proveedores, socios y en general, con cualquier persona o entidad con la que la AUNAR tenga relación.
18. Negarse, sin justa causa, a cumplir órdenes de su jefe o suspender su ejecución.
19. El retardo de cualquier tiempo en la entrada sin excusa suficiente, por tercera vez en una misma semana y a juicio del empleador.
20. Inasistir al lugar de trabajo durante parte de la jornada o la jornada completa, por tercera vez al mes sin excusa suficiente.
21. Cometer actos o acciones fuera de sus puestos de trabajo, fuera de las instalaciones de la AUNAR y en representación de la misma, que comprometan o afecten la imagen y el buen nombre de ésta.
22. Revelar secretos y datos reservados de la AUNAR, así como dar a conocer la clave personal de acceso a las instalaciones, prestar llaves o dar a conocer claves de cajas de seguridad a terceros o a personal no autorizado.
23. Ejercer, coparticipar o tolerar una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades.
24. Presentar sin soporte, o temerariamente, una denuncia de acoso laboral.
25. Violar las normas del presente reglamento interno de trabajo.
26. Violar gravemente sus obligaciones.

Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el empleado o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes de la AUNAR con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto de la AUNAR o sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto 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.



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
**AUTÓNOMA
DE NARIÑO**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador, en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas, por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia de la AUNAR, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.

PARÁGRAFO 1. La falta grave dará lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa. Igualmente, en casos de reincidencia en faltas leves, se faculta al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 2. Habrá lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa cuando el empleado incumpla en forma grave cualquiera de sus obligaciones o viole algunas de las prohibiciones establecidas en la Ley, en el presente reglamento, en el contrato de trabajo o en sus adiciones.

PARÁGRAFO 3. Estas causales no son taxativas de los motivos de despido con justa causa, pues también tendrán aplicación las que se desprendan de las normas legales, estatutarias y contractuales.

ARTÍCULO 65. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no podrán alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTÍCULO 66. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte de la AUNAR, o si ésta da lugar a la terminación unilateral por parte del empleado por alguna de las justas causas contempladas en la Ley, la AUNAR pagará al empleado las indemnizaciones del caso, de acuerdo con la Ley.

CAPITULO XX SOBRE EL ACOSO LABORAL

MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SU SOLUCIÓN

ARTÍCULO 67. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la AUNAR, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía que entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la AUNAR y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
**AUTÓNOMA
DE NARIÑO**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

ARTÍCULO 68. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la AUNAR ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de enero 23 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la AUNAR.
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 promueven,
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con las situaciones de la AUNAR que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la AUNAR, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la AUNAR para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 69. 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 confiabilidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La AUNAR tendrá un Comité de Convivencia Laboral, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará **“COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL”**.
2. El comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la AUNAR en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

- responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de Acoso Laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstituir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de Acoso Laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la AUNAR.
 - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 90 de la ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos cada dos meses y designará de su seno un coordinador ante quién podrá presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de Acoso Laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad de la AUNAR para el mejoramiento de la vida laboral.
 4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de Acoso Laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiera lugar, a las personas involucradas; la recuperación del tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la AUNAR, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
**AUTÓNOMA
DE NARIÑO**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quién se considere víctima de Acoso Laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la **ley 1010 de 2006**.

De otra parte, según lo dispuesto por la parte final del párrafo primero del **artículo 90 de la ley 1010 de 2006**, las opiniones de los trabajadores en relación con la adaptación del Reglamento Interno de Trabajo, fueron escuchadas por la AUNAR, de lo cual se dejó la respectiva constancia, sin que tales opiniones fuesen obligatorias y sin que eliminasen el poder de subordinación laboral.

CAPITULO XXI ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 70. La AUNAR no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento; en el contrato de trabajo (Artículo 114 C.S.T.) o en la Ley.

ARTÍCULO 71. Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio a la AUNAR, implica, por primera vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez, suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde y por cuarta vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días.
2. La falta en el trabajo en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente y cuando no cause perjuicio de consideración a la AUNAR, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
3. La falta total al trabajo durante un día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la AUNAR implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y, por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y, por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses. La imposición de multas no impide que la AUNAR prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la AUNAR que más puntual y eficientemente, cumpla sus obligaciones.

PARÁGRAFO. La imposición de multas no impide que la AUNAR prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 72. Constituyen faltas graves:

1. El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

CAPITULO XXII JUSTAS CAUSAS DE TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 73. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las indicadas en el Código Laboral Colombiano, y demás disposiciones aplicables para el caso a saber, así:

A. POR PARTE DEL EMPLEADOR:

1. El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
5. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendiente a obtener un provecho indebido.
6. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave disciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
7. Todo acto grave de violencia, injuria, o malos tratos en que incurra el trabajador, fuera de servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
8. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios obras, maquinaria, materias primas instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
9. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones.
10. Cualquier violación grave de sus obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador, de acuerdo con el artículo 59 y 60 del Código Sustantivo del
11. Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectiva, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente documento.
12. El que el trabajador rebele los sectores técnicos o comerciales, o de conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la AUNAR.
13. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio de las labores análogas, cuando no se corrija en el plazo razonable a pesar del requerimiento del patrón. Para dar aplicación a esta causal, de acuerdo con el código sustantivo de trabajo y demás disposiciones aplicables para el caso. El patrono requerirá al trabajador dos (2) veces cuando menos, por escrito. Mediante uno u otro aviso por un lapso no inferior de ocho (8) días. Si hechos los anteriores requerimientos el patrono considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentara a este un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes, si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se le hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
14. La sistemática inexecución sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.
15. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
16. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

17. La ineptitud para realizar la labor encomendada.
18. El reconocimiento del trabajador de la pensión de jubilación o invalidez, estando al servicio de la AUNAR, esta causal solo procederá cuando se trate cuando se trate de la pensión plena de acuerdo a la ley, la convención, el pacto colectivo o el Laudo Arbitral.
19. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa, no podrá efectuarse si no al vencimiento de dicho lapso, y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

B. POR PARTE DEL TRABAJADOR:

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el conocimiento o la tolerancia de este.
3. Cualquier acto del patrón o de sus representantes que induce al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda proveer en el contrato de trabajo y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrón no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrón al trabajador en la presentación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del patrono sin razones válidas de la presentación de un servicio distinto de aquel para el cual se le contrato.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones aplicables para el caso, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o del presente reglamento.



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
**AUTÓNOMA
DE NARIÑO**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

PARÁGRAFO. La parte que termina unilateralmente el Código de Trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, causa o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causa o motivos distintos.

CAPITULO XXIII DESPIDO EN CASOS ESPECIALES

ARTÍCULO 74. Cuando la AUNAR considere necesario hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores ya sea total o parcialmente en forma transitoria o definitiva deberá solicitar autorización previa del ministerio de trabajo, en la que explicará los motivos y acompañará las correspondientes justificaciones si fuera el caso.

ARTÍCULO 75. En los caso de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito previstos en el Código Sustantivo de Trabajo y demás disposiciones aplicables para el caso, la AUNAR dará inmediato aviso al inspector de Trabajo correspondiente, al fin de que compruebe esa situación.

PARÁGRAFO. Los casos previstos los artículos de este capítulo se tramitarán con arreglo a lo dispuesto por el Código Sustantivos de Trabajo y demás disposiciones aplicables para el caso.

CAPÍTULO XXIV PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 76. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír en descargos al trabajador inculpado. En todo caso, se dejará constancia escrita o magnética de los hechos y de la decisión de la AUNAR de imponer o no la sanción definitiva (Artículo 115 C.S.T.). Respetando el debido proceso y el derecho a la defensa.

ARTÍCULO 77. El procedimiento para la aplicación de las sanciones de las cuales trata el presente capítulo será el siguiente:

1. Notificación escrita por parte del Jefe inmediato al trabajador inculpado, en la cual se da a conocer la apertura de la investigación disciplinaria al afectado indicándole con claridad las faltas de las que se le imputan y las pruebas que obran en su contra.
2. El Trabajador contará con tres (3) días hábiles, desde el siguiente a la fecha de notificación, para presentar los descargos correspondientes.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

3. Vencido el término anterior, el Departamento Jurídico adelantará la instrucción de la investigación y practicará las pruebas a que haya lugar, para lo cual contará con un término de cinco (5) días hábiles.
 4. Concluida la investigación el Departamento Jurídico devolverá la actuación ante el Jefe inmediato del Trabajador, con informe evaluativo, para que se adopte la resolución de primera instancia a que haya lugar.
 5. Contra la resolución sancionatoria de primera instancia procede el recurso de reposición ante el mismo funcionario que la emitió y el recurso de apelación ante la Rectora de la Institución, los que deberán interponerse y sustentarse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción, recursos que se resolverán dentro de los diez (10) hábiles siguientes a la fecha de interposición oportuna del recurso en el caso de la reposición y dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo de la actuación disciplinaria por parte del superior jerárquico para el caso de la apelación.
 6. El (la) trabajador (a) investigado (a) tendrá derecho a la asistencia de un abogado.
- ARTÍCULO 78. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo y con base en el Artículo 115 C.S.T.

CAPÍTULO XXV

RECLAMOS:

PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 79. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la AUNAR el cargo de Director (a) de Talento Humano, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 80. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse por terceros.

CAPÍTULO XXVI

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 81. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la AUNAR constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la AUNAR y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
**AUTÓNOMA
DE NARIÑO**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

ARTÍCULO 82. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la AUNAR ha previsto los siguientes mecanismos:

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

ARTÍCULO 83. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La AUNAR tendrá un comité, integrado, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral". En el evento en que la AUNAR se alcance un número superior a 20 trabajadores vinculados, se ajustará el número de integrantes de dicho comité y será dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

- a) Evaluar, en cualquier tiempo la vida laboral de la AUNAR, en el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la AUNAR.

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

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

3. Este Comité se reunirá, por lo menos, cada tres meses y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones que eventualmente configuren acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad de la AUNAR para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del Comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la AUNAR, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
**AUTÓNOMA
DE NARIÑO**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO – AUNAR

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

CAPITULO XXVII PUBLICACIONES

ARTÍCULO 84. Una vez aprobado el presente reglamento interno de trabajo, la AUNAR surtirá su publicación así:

1. En la página Web de la AUNAR www.aunar.edu.co
2. A través del correo electrónico señalado en las hojas de vida de los empleados actualmente vinculados a la AUNAR.
3. Entrega física al momento del ingreso a la AUNAR.

CAPÍTULO XXVIII VIGENCIA

ARTÍCULO 85. La AUNAR publicará, de conformidad con lo establecido en el artículo 83 del presente reglamento interno de trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores, del contenido dicho reglamento el cual entrará a regir desde el momento de su publicación. (Artículo 119 C.S.T., modificado por el Artículo 17 de la ley 1429 de 2010).

CAPÍTULO XXIX DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 86. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido aprobada la AUNAR.

CAPÍTULO XXX CLÁUSULAS INEFICACES

ARTICULO 87. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109 C.S.T).



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
AUTÓNOMA
DE NARIÑO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA
DE NARIÑO – AUNAR

Dado en San Juan de Pasto a los quince (15) días del mes de septiembre de dos mil diez y seis (2016).

CECILIA ORDÓÑEZ DE COLUNGE

C.C. No. 27.074.010 expedida en Pasto

Representante Legal

Corporación Universitaria Autónoma de Nariño

Carrera 28 No 19-24 de la ciudad de Pasto