



UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN

ORIGINAL FIRMADO POR
Jefe División Trabajo
Victor
García

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Universidad de Medellín, entidad con domicilio en la carrera 87, 30-65, para todas sus dependencias establecidas en Medellín y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Universidad como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2. Quien aspire a tener un cargo en la Universidad de Medellín, debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso,



b) Autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.

NOTA. La Universidad podrá establecer en el Reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no incluirán documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo de "datos acerca del estado civil de las personas, del número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan..." (Artículo 1, Ley 13 de 1972), lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres (Artículo 43, C.N., Artículos primero y segundo. Convenio número 111 de la OIT).

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 3. El contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la Universidad de Medellín, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado y le pague el salario convenido (Ley 188 de 1959, Art. 1).

ARTICULO 4. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo (Ley 188 de 1959, Art.2).



ARTICULO 5. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y contener cuando menos, los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador.
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligación de la Universidad y del aprendiz y derechos de éste y aquél (Artículo 6 y 7, Ley 188 de 1959).
5. Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato (Artículo 7, Decreto 2375 de 1974).
6. Condiciones de trabajo, duración vacaciones y períodos de estudio.
7. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato, y
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTICULO 6. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, la Universidad de Medellín se ceñirá a lo prescrito por el Decreto 2838 de diciembre 14 de 1960, esto es, contratará un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de los trabajadores ocupados, y para aquellas actividades establecidas en dicho decreto y la Resolución número 0438 de 1969, expedida por el Ministerio de Trabajo y S.S. Las restricciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este Artículo, darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.



ARTICULO 7. El salario inicial de los aprendices no podrá en ningún caso ser inferior al 50% del mínimo convencional o del que rija en la Universidad de Medellín, para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio y otros equivalentes o asimilables 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 (Artículo 7, Decreto 2375 de 1974).

ARTICULO 8. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales, regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje de ese oficio.

ARTICULO 9. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros tres (3) meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales; y de la otra, la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El período de prueba a que se refiere este Artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo.



3. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la Universidad reemplazará al 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 regirá por el Código Sustantivo del Trabajo.

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 10. La Universidad de Medellín, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Universidad, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Art. 76, C.S. del T.)

ARTICULO 11. El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Art. 77, numeral primero, C. S. del T.).

ARTICULO 12. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que puede exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y el trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Art. 7, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 13. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se



consideran regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Art. 80, C.S. del T.).

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 14. Son meros 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 empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además, del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Art. 6, C. S. del T.).

CAPITULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 15. Las horas de entrada y salida de los trabajadores de la Universidad de Medellín, son las que a continuación se expresan, así:

Personal Administrativo

Entrada	Salida
8:00 a.m	12:00 m
3:00 p.m.	7:00 p.m.

Personal de Aseo:

Lunes a viernes **6:00 a.m** **3:00 p.m**
Hora de almuerzo de 12:00 a 1:00 p.m



Personal de Celaduría o Vigilancia

Turnos de 6:00 a.m a 2:00 p.m; de 2:00 a 10:00 p.m; y de 10:00 p.m a 6:00 a.m.

Parágrafo 1. Los días laborables son de lunes a viernes para el personal administrativo, de aseo y mantenimiento; de lunes a sábado para el personal de celaduría o vigilancia

Parágrafo 2. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta de la Universidad, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Art. 21, Ley 50 de 1990).

Parágrafo 3. 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 indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

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 labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (Artículo 20, literal c.), Ley 50 de 1990).



NOTA: 1. Cuando la naturaleza de la o las labores realizadas por la Universidad no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana (Art. 165, C. S. del T.).

2. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en este Artículo, cuando se desarrollen labores que, por razón de su misma naturaleza, necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana (Art. 166, C. S. del T.).

3. Para implantar los horarios especiales de trabajo señalados en los dos numerales anteriores, lo mismo que la jornada especial contemplada en el párrafo tercero de este ARTICULO es absolutamente necesaria la aprobación administrativa del Reglamento Interno de Trabajo.

CAPITULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 16. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 6:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m. (Art. 160, C.S. del T.)

ARTICULO 18. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 del C.S. del T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o de una autoridad delegada por éste (Art. primero, Decreto 13 de 1967).

ARTICULO 19. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo de treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el Artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del sesenta y cinco (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antes dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Art. 24, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 20. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente (Art. 134, ordinal 2, C.S. del T.).

Parágrafo. La Universidad podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 21. La Universidad no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el Artículo 18 de este Reglamento.



ARTICULO 21. La Universidad no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el Artículo 18 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.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre la Universidad y sus trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (Art. 22, Ley 50 de 1990).

CAPITULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 22. Serán de descanso obligatorio remunerado, domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 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.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).



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 (Art. 26, numeral 5, Ley 50 de 1990).

Parágrafo 2. Aviso sobre el trabajo dominical. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, la Universidad deberá fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185, C. S. del T.).

ARTICULO 23. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el Artículo 22 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (Art. 25, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 24. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 22 de diciembre de 1983, la Universidad suspendiere el trabajo, esta obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación, o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 25. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Art. 186, numeral 1, C.S. del T.).



ARTICULO 26. La época de las vacaciones debe ser señalada por la Universidad a más tardar dentro del año y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Universidad tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Art. 187, C. S. del T.).

ARTICULO 27. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Art. 188, C. S. del T.).

ARTICULO 28. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero. Pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta no sea inferior a seis (6) meses. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Art. 189, C. S. del T.).

ARTICULO 29.

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (Art. 190, C. S. del T.)



ARTICULO 30. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTICULO 31. La Universidad llevará un registro de vacaciones en el que se anotarán la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, Art. 5)

Parágrafo. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea (Art. 3, parágrafo, Ley 50 de 1990).

PERMISOS

ARTICULO 32. La Universidad concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de la Universidad. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:



- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta al 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente), el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (numeral sexto, Art. 57, C.S. del T.).

CAPITULO VII

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

ARTICULO 33. Formas y libertad de estipulación.

1. La Universidad de Medellín y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.



2. No obstante lo dispuesto en los Artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Universidad que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
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 (Art. 18, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 34. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (Art. 133, C. S. del T.)



ARTICULO 35. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después de que éste cese (Art. 138, numeral 1, C. S. del T.)

ARTICULO 36. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, en las instalaciones de la Universidad de Medellín, concretamente en la Pagaduría, los días 15 y treinta de cada mes, en horario de 8:00 a 12:00 m y de 3:00 a 7:00 p.m, y además:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago de trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Art. 134, C. S. del T.)

CAPITULO VIII

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

ARTICULO 37. Es Obligación de la Universidad de Medellín 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 de higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.



ARTICULO 38. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por empresas promotoras de salud (EPS) que se hallen inscritas. Estará a cargo de la Universidad en aquellos sitios en que dicha asistencia no sea prestada por tales entidades.

ARTICULO 39. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien 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 deba someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 40. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la Universidad en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 41. 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 Universidad para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.



ARTICULO 42. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario. Además, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente.

ARTICULO 43. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, para que éstos prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el Artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 44. La Universidad no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTICULO 45. De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere y un relato sucinto de lo que puedan declarar.

ARTICULO 46. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo tanto la Universidad como los trabajadores, se someterán a las normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución número 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de



Trabajo y S.S., y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes.

CAPITULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 47. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores
2. Respeto a sus compañeros de trabajo
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores,
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Universidad,
5. Ejecutar los trabajos que le confien con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible,
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa,
7. Ser verídico en todo caso,



8. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general,
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo, y
10. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros,
11. **Parágrafo.** Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal de la Policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas (Art. 126, parágrafo, C. S. del T).

CAPITULO X

ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 48. La organización de la Universidad de Medellín está sujeta para todos los efectos, al siguiente orden jerárquico:

- a) Consiliatura
- b) Rectoría
- c) Directores de Dirección
- d) Jefes de División



- e) Jefes de Unidades
- f) Jefes de Sección
- g) Jefes de Grupo

Parágrafo. De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Universidad, los siguientes:

Consiliatura, Consejo Directivo, Rectoría, Directores, Jefes de División, Decanos, Jefes de Sección y de Grupo.

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTICULO 49. 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 serán empleadas en trabajos subterráneos. Las mujeres, cualquiera sea su edad, no pueden trabajar en el lapso comprendido de las 10:00 de la noche a las 5:00 de la mañana en ninguna de las siguiente empresas:

- a) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
- b) La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación, demolición de edificios y construcción de toda clase de ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, camiones, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas,



distribución de agua y otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que proceden a los trabajos antes mencionados.

- c) El transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vías, marítimas o fluviales, comprendidas aquí la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes (Art. 5, numeral 1, literales a), c); y el Art. 11, Decreto 995 de 1968).

Parágrafo. (Arts. 245 y 246 del Decreto 2737/89. Trabajos Prohibidos para menores de Edad.

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

1. Trabajos que tenga que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.



6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje
7. Trabajos submarinos
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas
10. Trabajos de pañoleros o fogoneros en los buques de transporte marítimo
11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.



- 17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajos en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
- 18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- 19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
- 20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- 21. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
- 22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- 23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Parágrafo. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones y 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. Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN Y SUS TRABAJADORES

ARTICULO 50. Son obligaciones especiales de la Universidad:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.



6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 32 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia. Salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, la Universidad le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los empleados que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a



la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

- 12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- 13. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- 14. Además de las obligaciones especiales a cargo de la Universidad, ésta garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral, concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarse al Instituto de Seguros Sociales a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo legal mensual más alto vigente (Art. 57, C.S. del T).

ARTICULO 51. Son obligaciones especiales del trabajador:

- 1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
- 2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre asuntos que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Universidad, 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 el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la Universidad las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Institución.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Institución o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la Universidad su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Art. 58, C. S. del T.)

**PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD DE
MEDELLÍN Y SUS TRABAJADORES**

ARTICULO 52. Se prohíbe a la Universidad de Medellín:

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 o 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 del Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
 - c) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta (50) por ciento de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
 - d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca la Universidad.
 3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo
 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios



8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 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.
9. Cerrar intempestivamente la Universidad. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Institución. 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 éstos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que 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.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Art. 59, C. S. del T).

ARTICULO 53. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Universidad.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.



3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Universidad, 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 o excitar 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 o herramientas suministradas por la Universidad en objetivos distintos del trabajo contratado (Art. 60, C. S. del T.).

CAPITULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 54. La Universidad no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (Art. 114, C.S. del T.)

- a) El retardo de hasta quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un (1) día; por segunda vez, multa de la quinta parte del



salario de un (1) día; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez, suspensión en el trabajo por tres (3) días.

- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no causa perjuicio de consideración a la Universidad, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Institución implica, por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

La imposición de multas no impide que la Universidad 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 de la Universidad que más puntual y eficientemente cumplan con sus obligaciones

ARTICULO 56. Constituyen faltas graves:

1. El retardo hasta de treinta (30) 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.

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

ARTICULO 57. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Universidad deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado o beneficiario de la Convención, el trámite será el siguiente:

“...Art. 11. Cuando se le imputare al trabajador una falta que de lugar a una sanción, la Universidad le pasará una comunicación por escrito con copia al Sindicato, en la cual se indique la falta cometida. Esta comunicación se entregará dentro de las 24 (veinticuatro) horas hábiles posteriores al conocimiento de la comisión de la falta. La fecha de la audiencia de descargos será dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la entrega de la notificación de la falta al trabajador. En todo caso, el trabajador inculpado tendrá derecho a asesorarse de la comisión de Quejas y Reclamos y/o miembros de la Junta Directiva del Sindicato. Escuchados los descargos por la Universidad dentro del horario laboral del trabajador, ésta tomará una determinación de acuerdo con el Reglamento de Trabajo y dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

“La imposición de una sanción con violación de estos plazos o pretermisión de lo pactado en este artículo, acarrea nulidad.



“Si el Jefe de Personal no se presentare en la fecha y hora señaladas para la audiencia de descargos, sin justa causa, se presume que han sido retirados los cargos.

“El Jefe inmediato será quien estudie y aplique las sanciones.

“Contra la providencia que impuso la sanción habrá recurso de apelación, el cual deberá interponerse ante el superior inmediato de quien la impuso, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su notificación, debiendo definirse acerca de él dentro de los dos (2) días hábiles posteriores a su presentación.

“Si transcurridos cuatro (4) meses a partir de la fecha en que se amonestó o sancionó a un trabajador, éste no ha cometido ninguna falta de la misma índole, la misma quedará anulada y la próxima se considerará como la primera....”

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Universidad de imponer o no, la sanción definitiva (Art. 115, C.S. de T).

ARTICULO 58. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S. del T) y 11 de la Convención Colectiva de Trabajo.

CAPITULO XIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO 59. Todo trabajador que desee formular una reclamación lo hará ante su inmediato superior, quien procederá a oír inmediatamente a quien la formula y decidir sobre la misma.



Parágrafo. Si ante quien se formula una reclamación no estuviere autorizado para resolverla, deberá pasarla a su superior respectivo quien está en la obligación de resolver la situación planteada.

ARTICULO 60. Se deja claramente establecido que para efecto de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadora pueden asesorarse del Sindicato respectivo.

Parágrafo. En la Universidad de Medellín existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XV

PUBLICACIONES

ARTICULO 61. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, la Universidad deberá publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo, separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (Art. 120, C.S. del T.)

CAPITULO XVI

VIGENCIA

ARTICULO 62. El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (Art. 121, C.S. del T.)

CAPITULO XVII

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 63. Desde la fecha en que entra en vigencia este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Universidad.

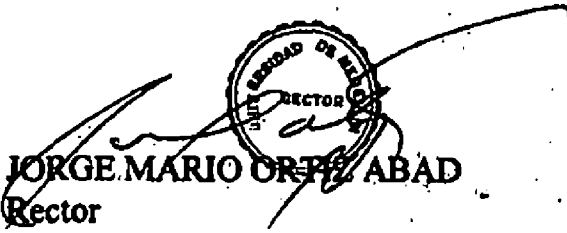

CAPITULO XVIII

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTICULO 64. 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 (Art. 109. C.S. del T).

Medellín, carrera 87 30-65, Antioquia.

Octubre 15 de 1996.



JORGE MARIO ORTIZ ABAD
 Rector

ORIGINAL FIRMADO POR
Jorge Mario Ortiz Abad
Director División de Asesoría Jurídica
15 de octubre de 1996



TABLA DE CONTENIDO

CAPITULO I _____ 1

CAPITULO II _____ 1

CONDICIONES DE ADMISIÓN _____ 1

CONTRATO DE APRENDIZAJE _____ 2

PERIODO DE PRUEBA _____ 5

CAPITULO III _____ 6

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS _____ 6

CAPITULO IV _____ 6

HORARIO DE TRABAJO _____ 6

CAPITULO V _____ 8

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO _____ 8

CAPITULO VI _____ 10

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS _____ 10

VACACIONES REMUNERADAS _____ 11

PERMISOS _____ 13

CAPITULO VII _____ 14

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN _____ 14

CAPITULO VIII _____ 16

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO _____ 16

CAPITULO IX _____ 19

PRESCRIPCIONES DE ORDEN _____ 19



CAPITULO X _____ **20**

ORDEN JERÁRQUICO _____ **20**

CAPITULO XI _____ **21**

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES _____ **21**

CAPITULO XII _____ **25**

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN Y SUS TRABAJADORES _____ **25**

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN Y SUS TRABAJADORES _____ **28**

CAPITULO XIII _____ **31**

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS _____ **31**

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS _____ **33**

CAPITULO XIV _____ **34**

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN _____ **34**

CAPITULO XV _____ **35**

PUBLICACIONES _____ **35**

CAPITULO XVI _____ **35**

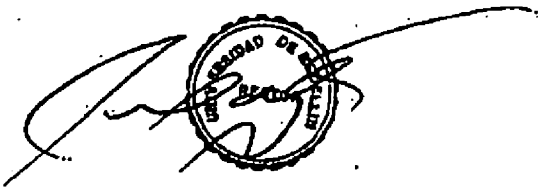
VIGENCIA _____ **35**

CAPITULO XVII _____ **36**

DISPOSICIONES FINALES _____ **36**

CAPITULO XVIII _____ **36**

CLÁUSULAS INEFICACES _____ **36**





UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN

APROBADO

Señores
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA
MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
 Medellín

Asunto: **PROYECTO DE REFORMA A
 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

NÉSTOR HINCAPIÉ VARGAS, identificado como lo anoto al pie de mi rúbrica, en mi calidad de Rector de la corporación Universidad de Medellín, y por tanto, Representante Legal de la misma, como consta en el certificado expedido por el Subdirector de Vigilancia Administrativa del Viceministerio de Educación Superior – Ministerio de Educación Nacional, a ustedes, con el mayor comedimiento, manifiesto que:

1. La Universidad de Medellín tiene vigente un Reglamento Interno de Trabajo, aprobado mediante resolución número 000020 expedida por su Despacho el 30 de enero de 1997, la cual fue debidamente notificada y está en firme.
2. No obstante que la Universidad está elaborando una actualización general del Reglamento, por la cual habremos de hacer algunas reformas al mismo que posteriormente someteremos a su aprobación, les presentamos a continuación el proyecto del nuevo capítulo que insertaremos en aquél, con el fin de acatar lo dispuesto en el parágrafo 1 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y cumplir, dentro del término legal, la obligación de adaptar nuestro reglamento de trabajo a los requerimientos de dicha ley.
3. Por lo expuesto, el siguiente es el texto del nuevo capítulo que agregaremos a nuestro Reglamento Interno de Trabajo:

***CAPÍTULO NUEVO**

**MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL
 Y
 PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SOLUCIONARLO**

Primer Artículo. Se prohíbe al personal vinculado laboralmente a la Universidad de Medellín, en todos órdenes jerárquicos y niveles de oficios, realizar conductas de acoso laboral hacia los subalternos, los compañeros de trabajo, los demás empleados y los jefes o superiores jerárquicos inmediatos o mediatos.



UNIVERSIDAD DE MEDALLIN

Parágrafo: Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, a generar desmotivación en el trabajo o a inducir la renuncia del mismo, en cualquiera de las siguientes modalidades, entre otras:

- a) **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador, toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de carácter laboral; o, todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de carácter laboral.
- b) **Persecución laboral.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- c) **Discriminación laboral.** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social, o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- d) **Entorpecimiento laboral.** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- e) **Inequidad laboral.** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- f) **Desprotección laboral.** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Segundo Artículo. Podrán ser sujetos activos o autores del acoso laboral, en la Universidad de Medellín:

- a) La persona natural que desempeñe un cargo en el orden jerárquico establecido en el artículo 48 del Reglamento Interno de Trabajo;
- b) La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado, en el orden administrativo, académico o de servicios, en cualquiera de los niveles de oficios existentes en la Institución.

Tercer Artículo. Podrán ser sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral, en la Universidad de Medellín:

- a) Los empleados de todos los órdenes jerárquicos y niveles de oficios vinculados a la Institución mediante contrato de trabajo;
- b) Los jefes o superiores jerárquicos, inmediatos o mediatos, cuando el acoso provenga de sus subalternos.



Cuarto Artículo. Podrán ser sujetos partícipes del acoso laboral, en la Universidad de Medellín:

- a) La persona natural que como representante de la Institución ante los trabajadores, promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
- b) La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la Ley 1010 de 2006.

Quinto Artículo. Las personas vinculadas laboralmente a la Universidad de Medellín, en cualquiera de los órdenes jerárquicos y niveles de oficios, tendrán las siguientes obligaciones especiales:

- a) Fomentar un ambiente laboral en el cual se reconozca, valore y ejemplifique la conducta ética y se mantengan los valores de la igualdad y el respeto humanos.
- b) Dar, en el trabajo, un trato respetuoso a los subalternos, compañeros y superiores.
- c) Abstenerse de realizar las conductas expresamente prohibidas en el presente capítulo.
- d) Cumplir las normas legales y reglamentarias tendientes a la prevención y corrección de las conductas que constituyen acoso laboral.

Sexto Artículo. Se prohíbe a las personas vinculadas laboralmente a la Universidad de Medellín, en cualquiera de los órdenes jerárquicos y niveles de oficios, la realización de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las denuncias disciplinarias temerarias;
- f) Las denuncias temerarias de acoso laboral;
- g) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- h) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- i) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- j) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- k) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- l) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;



- m) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- n) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- o) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social;
- p) Las demás conductas que, según las circunstancias del caso y la gravedad de los hechos, sean calificadas como acoso laboral por la autoridad competente.

Séptimo Artículo. Si en la Universidad de Medellín llegare a realizarse una conducta que presuntamente constituye acoso laboral, se procederá así:

1. La víctima o sujeto pasivo, antes de elevar formalmente su queja, podrá citar al sujeto activo a una reunión, en la que el primero expondrá al segundo, en privado, su percepción e inconformidad respecto de las conductas que a su juicio presuntamente constituyen acoso laboral, en aras de llegar a un arreglo directo y privado entre ellos. Si las partes desean, podrán acudir con un compañero de trabajo, para lo cual consultarán previamente a la otra parte si se acepta la intervención del tercero en la reunión.
2. Si el intento de conciliación directa entre las partes no fuere viable o no surtiere efectos, la víctima o sujeto pasivo pondrá en conocimiento del jefe inmediato del sujeto activo, la realización de la conducta que presuntamente constituye acoso laboral, mediante escrito en el que se detallarán los hechos denunciados y al que se anexará prueba siquiera sumaria de los mismos. Si la prueba fuere sólo testimonial, se indicarán los nombres de las personas que rendirán su declaración al respecto.

El escrito que pone en conocimiento el presunto acoso laboral será confidencial y deberá contener, al menos, la siguiente información:

- a) El nombre del presunto infractor o sujeto activo de la conducta tipificable como acoso laboral;
- b) Las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos que se denuncian;
- c) La relación detallada de los medios de prueba que se pretenden hacer valer.

Si el sujeto pasivo es, a su vez, el jefe inmediato del sujeto activo, la denuncia se formulará ante el inmediato superior de ambos.

Cuando las conductas que se denuncian han tenido ocurrencia en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

3. Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a aquél en que reciba la queja, el inmediato superior a quien corresponda el trámite enviará al denunciado o sujeto activo del presunto acoso laboral una comunicación escrita en la que le dará traslado de la denuncia y le solicitará que presente por escrito su versión sobre los hechos expuestos en la misma, acompañando las pruebas que pretenda hacer valer en su favor, si la



UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN

prueba fuere sólo testimonial, indicará los nombres de las personas que solicita sean llamadas a declarar. El denunciado podrá asesorarse de terceras personas y dispondrá de dos (2) días hábiles para rendir su versión y allegar las pruebas.

4. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a aquél en que sea recibida la versión del denunciado, prorrogables hasta por tres (3) días más si fuere indispensable, el inmediato superior a quien correspondió el trámite practicará las pruebas que hubieren sido pedidas por las partes y las que de oficio considere necesarias, y las evaluará conjuntamente con las aportadas por ambas partes y que obren en el proceso.
5. Vencido el período probatorio, se procederá así:
 - a) Si el inmediato superior que conoció del asunto considerare que la conducta del denunciado no llegó a constituir acoso laboral, así lo conceptuará mediante escrito motivado en el que absolverá de todo cargo a éste, y citará a ambas partes a una reunión que se efectuará dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, para comunicar su dictamen y tratar de conciliar la situación que dio origen al trámite adelantado. De la reunión se levantará un acta en la que se hará constar la terminación del respectivo trámite.
 - b) Si el inmediato superior que conoció del asunto considerare que la conducta del denunciado podría llegar a constituir acoso laboral, así lo conceptuará mediante escrito motivado que proferirá dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, en el que precisará la conducta típica del presunto acoso laboral y la modalidad del mismo, y remitirá inmediatamente copia de todo lo actuado a la División de Relaciones Laborales con el fin de buscar una solución a la situación.
6. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a aquél en que reciba la documentación de lo actuado en el respectivo trámite, el jefe de la División de Relaciones Laborales se reunirá con el denunciante, el denunciado y los jefes inmediatos de ambos, con el fin de conciliar la controversia y proponer conjuntamente la solución de la situación. Para el efecto, podrá solicitarse la intervención de un tercero experto en conciliación. De la reunión se levantará un acta en la que se harán constar los compromisos de las partes para dirimir sus controversias, y el plazo para cumplir el acuerdo, si hubiere lugar a aquél.

Parágrafo 1: De todo lo actuado se remitirá copia a la División de Relaciones Laborales, con destino a la hoja de vida del denunciante y del denunciado.

Parágrafo 2: Si el denunciante, el denunciado, o las demás personas citadas en el curso del respectivo trámite, no se presentaren en el lugar, fecha y hora señalados para las reuniones a que fueren convocados, sin justa causa, su inasistencia será causal de mala conducta y constituirá falta disciplinaria que será sancionada de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo 3: En el cumplimiento del procedimiento establecido en este artículo, el inmediato superior a quien correspondió el conocimiento del mismo podrá asesorarse de expertos en conciliación, de sus superiores jerárquicos o del Jefe de la División de Relaciones Laborales.



Parágrafo 4: Si el jefe inmediato del denunciado es el Jefe de la División de Relaciones Laborales, las funciones atribuidas a éste en el numeral 6. de este artículo serán asumidas por el Vicerrector Administrativo y Financiero.

Parágrafo 5: Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas que lo constituyen.

Parágrafo 6: A las reuniones a que fueren convocados, tanto el denunciante como el denunciado podrán asistir con un compañero de trabajo que los coadyuve.

Octavo Artículo. Se tendrán en cuenta, al momento de la calificación de la conducta como presuntamente constitutiva de acoso laboral, las siguientes circunstancias:

a) Atenuantes:

1. Haber observado buena conducta anterior.
2. Haber obrado en estado de emoción o pasión excusable, salvo en caso de violencia contra la libertad sexual, caso en el cual no se tendrá en cuenta como circunstancia de atenuación.
3. Haber obrado por temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
4. Haber procurado voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
5. Haber reparado, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
6. Las condiciones de inferioridad físicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
7. Los vínculos familiares y afectivos.
8. La existencia de manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
9. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

b) Agravantes:

1. Reiteración de la conducta.
2. Concurrencia de causales.
3. Realización de la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
4. Realización de la conducta mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.
5. Aumento, en forma deliberada e inhumana, del daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
6. La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
7. Ejecución de la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
8. Haber causado, con la conducta, un daño en la salud física o psíquica del sujeto pasivo.

Noveno Artículo. El incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones consagradas en los artículos quinto y sexto de este capítulo, o del trámite

