

CAPITULO X.

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS EN QUE PUEDEN ENCONTRARSE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.

ARTÍCULO 93. Los empleados públicos vinculados regularmente a la Universidad, pueden encontrarse en una de las siguientes situaciones administrativas:

- a) En servicio activo. Cuando ejercen las funciones del empleo del cual han tomado posesión;
- b) En licencia ordinaria no remunerada. Los empleados administrativos tienen derecho a licencia ordinaria no remunerada, hasta por sesenta (60) días continuos o discontinuos. Si ocurre justa causa a juicio del jefe inmediato, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días más, y de conformidad con lo que determine el Reglamento expedido por la Rectoría para estos efectos;
- c) En permiso. El empleado público, cuando medie justa causa escrita o en el caso de calamidad doméstica, podrá solicitar permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles, el cual será concedido por el jefe inmediato, enviando copia a la División de Personal o quien haga sus veces, para su respectivo control. En caso de que el permiso sea solicitado para contraer matrimonio o asistir a exequias de familiares fuera de la ciudad, este se podrá conceder hasta por el término de cinco (5) días hábiles;
- d) En permiso de estudio. A solicitud del interesado, previa autorización del jefe inmediato, el Rector, podrá conceder a quienes tengan como mínimo dos (2) años de antigüedad en la Universidad y hayan sido evaluados con grado sobresaliente durante el período anterior, un permiso académico hasta de dos (2) horas diarias, por un (1) año, para adelantar programas académicos en instituciones del país legalmente reconocidas;
- e) En comisión de estudio. El Rector, podrá conceder comisión de estudios al personal administrativo en instituciones de educación del país o del exterior, cuando la Universidad lo autorice para separarse total o parcialmente de las funciones de su cargo con el fin de adelantar estudios conducentes a título de maestría, doctorado o posdoctorado por un término hasta de dos (2) años, a los empleados que tengan un período de vinculación superior a dos (2) años, que hayan sido evaluados en el grado sobresaliente en el año anterior, que no hubieren sido sancionados con suspensión en el ejercicio del cargo y previo el cumplimiento de los requisitos y constitución de las garantías que determine el Reglamento expedido por la Rectoría para estos efectos. La comisión de estudios será otorgada cuando el servidor administrativo la elija como resultado del programa de estímulos e incentivos y cuando esté incorporado al plan de formación y capacitación de la Universidad;
- f) En comisión de servicio. El Rector podrá conceder comisión de servicio a los empleados administrativos cuando de conformidad con las disposiciones legales vigentes ejerce temporalmente las funciones propias de su cargo en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo, cumple misiones especiales o, participa en eventos de índole académica o administrativa. Igualmente cuando atiende invitaciones de gobiernos extranjeros, organismos internacionales o instituciones públicas o privadas, nacionales o extranjeras o cuando realiza visitas de observaciones autorizadas convenientes para la implementación del Plan de Desarrollo y de interés para la Institución, realizar visitas de observación que interesen a la Universidad, previo el cumplimiento de requisitos que determine el Reglamento expedido por la Rectoría para estos efectos;

g) En comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción. El Rector podrá conceder comisión a un empleado escalafonado en la carrera administrativa para desempeñar cargos directivos administrativos, de libre nombramiento y remoción, en la misma Universidad o en otras instituciones del Estado, hasta por un término de tres (3) años, atendiendo cumplimiento de requisitos que determine el Reglamento expedido por la Rectoría para estos efectos;

h) En encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera, tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación y calificación del desempeño sea sobresaliente. El Rector podrá autorizar el encargo por un plazo máximo de seis (6) meses prorrogables, siempre que medie solicitud escrita justificada. Durante este lapso el funcionario encargado tendrá derecho a percibir la remuneración del empleo que desempeña temporalmente, siempre y cuando no deba ser percibida por su titular. El encargo de empleados deberá sujetarse al reglamento expedido por la Rectoría para estos efectos;

i) En vacaciones. Los empleados públicos administrativos tiene derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicio cumplido, El Rector de la Universidad podrá conceder vacaciones colectivas y los empleados deberán sujetarse al reglamento expedido por la Rectoría para estos efectos;

j) En servicio militar;

k) Suspendido en el ejercicio de sus funciones como sanción, resultado de una investigación disciplinaria, con plena observancia del debido proceso.

CAPITULO XI.

BIENESTAR LABORAL Y CAPACITACIÓN.



ARTÍCULO 94. Programas de Bienestar Laboral. La Universidad promoverá la generación de ambientes que propicien la construcción social de una cultura de bienestar y desarrollo humano, a partir de las personas y grupos, para convertir la Universidad en el lugar por excelencia, para reflexionar, comprender, recrear y manifestar toda clase de expresiones científicas, culturales, artísticas, deportivas y al fortalecimiento de sus dimensiones afectiva, lúdica, comunicativa, ética, estética y espiritual. A propuesta del Rector, el Consejo Superior adoptará programas de bienestar laboral, enmarcados en las políticas de bienestar universitario y, de conformidad con las condiciones presupuestales, dispondrá de los recursos financieros y humanos pertinentes.



ARTÍCULO 95. Formación y Capacitación. Los programas de formación y capacitación en la Universidad deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño eficiente y eficaz de los servidores administrativos y constituye una obligación de estos de conformidad con lo dispuesto en el reglamento expedido según propuesta del Rector para estos efectos.



ARTÍCULO 96. Plan Institucional de Formación y Capacitación. El Consejo Superior de la Universidad a propuesta del Rector, adoptará de conformidad con los recursos presupuestales

disponibles, el Plan Institucional de Formación y Capacitación para el período que comprenda el Plan de Desarrollo de la Universidad, que incluirá programas pedagógicos, seminarios, pasantías, visitas, intercambios y programas de formación adecuados para obtener el desarrollo integral de los miembros del personal administrativo de la Universidad, el desarrollo de competencias, el fortalecimiento de la gestión académica y administrativa, herramientas efectivas de gestión, el mejoramiento continuo de procesos que hagan viable un efectivo control de lo público y el cumplimiento de los objetivos, planes, programas y proyectos institucionales.

PARÁGRAFO. El Consejo Superior de la Universidad y previo concepto del Consejo Académico, determinará los requisitos y condiciones de la participación del personal administrativo como estudiantes de los programas académicos de pre y postgrado o como auxiliar en los programas de investigación y extensión universitaria que ofrece la Universidad, cuando estos sean el resultado de un plan de formación y capacitación o forme parte del plan de estímulos e incentivos.

CAPITULO XII.

SISTEMA DE ESTÍMULOS.

☐ ARTÍCULO 97. Estímulos. La Universidad adoptará programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de incentivos y de bienestar social que el Consejo Superior de la Universidad reglamentará a propuesta del Rector para el período que comprenda el Plan de Desarrollo de la Universidad, de tal manera que se permita tener una evaluación social de impacto en estos.

☐ ARTÍCULO 98. Definición. Por este programa se entiende el conjunto interrelacionado de políticas, estrategias, planes y acciones orientados a elevar permanentemente los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y reconocimiento de todos los empleados.

PARÁGRAFO. El Consejo Superior, a propuesta del Rector, podrá adoptar programas de reconocimiento, de exaltación a la generación de ideas innovadoras que optimicen procesos, proyectos o programas en aras de fomentar el mejoramiento continuo o reconocimiento a los empleados que sobresalen en el ámbito deportivo nacional e internacional. Igualmente en el ámbito cultural o cualidades humanas sobresalientes tales como colaboración, solidaridad, superación y proyectos de calidad de vida, orientados a elevar los niveles de pertenencia de la Universidad.

☐ ARTÍCULO 99. La Rectoría de la Universidad podrá otorgar escudos-botones como constancia de distinción a empleados administrativos que hayan cumplido 10, 15, 20, 25, 30 y 35 años de servicio y que hayan demostrado identificación con la Universidad y alto nivel de compromiso con ella.

PARÁGRAFO 1°. Los empleados no deberán tener antecedentes disciplinarios en los cinco (5) años anteriores al momento de la distinción.

PARÁGRAFO 2°. Perderán sus efectos como antecedentes de mérito en la hoja de vida cuando

el empleado sea separado del servicio por destitución.



ARTÍCULO 100. Las distinciones de que trata el presente Acuerdo serán entregadas en ceremonia pública, acompañadas de la Resolución de la Rectoría y los nombres se divulgarán en los medios internos de comunicación de la Universidad. Copia del acto administrativo se incluirá en la hoja de vida del empleado.

PARÁGRAFO. Las fechas para realizar la entrega de estas distinciones y estímulos, será fijada anualmente por el Rector de la Universidad.



ARTÍCULO 101. La Universidad, en coordinación con las entidades de seguridad y previsión social, podrá ofrecer a todos los empleados y a su núcleo familiar, entre otros, programas de protección y servicios sociales, así:

- a) Deportivos;
- b) Recreativos. Se implementarán actividades de recreación para todo el personal administrativo, por lo menos cada seis (6) meses;
- c) Vacacionales;
- d) Artísticos y culturales;
- e) Promoción y prevención de la salud;
- f) Capacitación informal en artes y artesanías o las modalidades relacionadas, las cuales serán gestionadas a través de convenios con universidades, entidades o cajas de compensación que faciliten subsidios económicos;
- g) Promoción de programas de vivienda, ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, fondos de cesantías, la caja de compensación familiar, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando debidamente organizadas y justificadas las necesidades de vivienda detectadas en la Universidad.

PARÁGRAFO. Se entenderá por núcleo familiar, el cónyuge, o compañero(a) permanente, los padres legítimos, naturales o adoptivos del empleado, hijos legítimos, naturales o adoptivos y los hermanos a falta absoluta de hijos o padres



ARTÍCULO 102. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos.

PARÁGRAFO. Todos los programas de estímulos, incentivos y de bienestar deben brindar la oportunidad para que las personas crezcan integralmente en sus múltiples dimensiones: cognoscitiva, afectiva, valorativa, ética social y técnica, donde se desarrollen sus competencias y potencialidades creativas, mejorando simultáneamente la gestión de calidad Institucional.



ARTÍCULO 103. Clima laboral. Definido como el conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los servidores desarrollan en relación con las características de la Universidad, tales como políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la

misma: estilo de dirección, horarios, autonomía, calidad de la capacitación, relaciones laborales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos, condiciones físicas del lugar de trabajo y ambiente laboral. Con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, la Universidad, efectuará los siguientes programas:

- a) Medir el clima laboral, por lo menos cada dos (2) años y definir, ejecutar y evaluar estrategias oportunas de intervención, para lo cual la Rectoría implementará los mecanismos humanos y logísticos necesarios;
- b) Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida y de seguimiento;
- c) Fortalecer el trabajo en equipo;
- d) Identificar comportamientos y actitudes que favorecen o dificultan los procesos de cambio;
- e) Identificar facetas de la cultura, trabajando sobre valores y creencias.



ARTÍCULO 104. Recursos. Los programas de estímulos y de bienestar se financiarán a través del rubro de bienestar social e incentivos del presupuesto asignado a la Universidad, en cada vigencia fiscal.

CAPITULO XIII.

SISTEMA DE INCENTIVOS.



ARTÍCULO 105. Definición. Conjunto de políticas, planes, acciones e instrumentos encaminados a exaltar anualmente el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa de la Universidad que se encuentren en niveles de excelencia.

PARÁGRAFO. El rango excelente obtenido por los empleados de carrera administrativa se establece entre novecientos (900) y mil (1.000) puntos, con base en la última calificación definitiva en firme, resultante de la evaluación del desempeño laboral del período ordinario fijado en el presente Acuerdo y que corresponderá al reconocimiento de aportes que el servidor realice más allá de los compromisos acordados en la concertación de objetivos.



ARTÍCULO 106. Beneficiarios. Los beneficiarios del sistema de incentivos serán los empleados inscritos en carrera administrativa de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, de los cuales se determina la estructura básica para desarrollar los programas anuales de incentivos no pecuniarios, que se ofrecerán a los tres (3) mejores funcionarios de carrera de la Universidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.



ARTÍCULO 107. Periodicidad. La Universidad, otorgará anualmente los incentivos de que trata el presente capítulo, conforme con los términos condiciones y procedimiento que establezca el Comité de Estímulos e Incentivos, quien publicará anualmente el cronograma para la ejecución de cada una de las etapas del proceso de escogencia del mejor funcionario por nivel. El plazo

máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos previstos en este Acuerdo será el 30 de noviembre de cada año.



ARTÍCULO 108. Planes de incentivos no pecuniarios. Se establece en la Universidad como planes de incentivos no pecuniarios los conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer personas o equipos de trabajo por su buen desempeño, propiciando una cultura de trabajo orientada a la calidad, compromiso y productividad en niveles de excelencia, así:

- a) Educación formal: Conducente a cubrir estudios de educación superior de pregrado o de postgrado;
- b) Participación en proyectos especiales o proyectos de calidad de vida laboral. Los mejores empleados en cada nivel jerárquico podrán participar en uno de los proyectos especiales o proyectos de calidad de vida laboral que tenga la Universidad durante el año siguiente a la calificación, siempre y cuando cumplan con los requisitos y perfil ocupacional que requiera el proyecto, para otorgarles comisión de servicios;
- c) Turismo social: la Universidad cubrirá por una sola vez y antes del 31 de diciembre de cada año, el programa de turismo que escoja el funcionario en cualquier agencia de viajes legalmente constituida o en las sedes recreativas de propiedad o que administre o establezca convenio la Universidad;
- d) Publicación: la Universidad divulgará y publicará en medios de circulación internos y externos, los nombres, trabajos y realizaciones de los empleados seleccionados;
- e) Reconocimiento Público: Siempre se hará reconocimiento público en acto especial el 30 de noviembre de cada año, a los empleados seleccionados, en el cual el Rector de la Universidad exaltará por escrito en acto administrativo, los méritos excepcionales y los servicios sobresalientes prestados a la Universidad de lo cual se dejará copia en la Historia Laboral;



ARTÍCULO 109. En lo relacionado con la Educación Formal, la Universidad reconocerá en caso de que este sea el incentivo escogido los siguientes valores:

- a) Al mejor empleado de carrera administrativa de la Universidad, una suma hasta por el valor de seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- b) Al mejor empleado de carrera administrativa de cada nivel jerárquico, una suma hasta por el valor de cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

PARÁGRAFO 1°. La suma indicada en este artículo cubrirá el valor del semestre o del año, tratándose de pregrado o especialización. Si el valor de los estudios a realizar excede la suma señalada, la diferencia será cubierta por el funcionario.

PARÁGRAFO 2°. La asignación de la suma señalada en el presente artículo se sujeta a la admisión del funcionario en el establecimiento educativo para el semestre o año siguiente, situación en la que se dará por cumplido el otorgamiento del incentivo de que trata esta resolución.

Si el funcionario no es admitido en ningún establecimiento educativo, no tendrá derecho al

reconocimiento del incentivo señalado.



ARTÍCULO 110. En lo relacionado con el incentivo Turismo Social, la Universidad reconocerá, en caso de que este sea el incentivo escogido, los siguientes valores:

- a) Al mejor empleado de carrera administrativa de la Universidad, una suma hasta por el valor de cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes,
- b) Al mejor empleado de carrera administrativa de cada nivel jerárquico, una suma hasta por el valor de tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes.



ARTÍCULO 111. Respecto al incentivo correspondiente a la publicación de trabajos en medios de divulgación interna o externa, la Universidad reconocerá, en caso de que este sea el incentivo escogido, los siguientes valores:

- a) Al mejor empleado de carrera administrativa de la Universidad, una suma hasta por el valor de cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes;
- b) Al mejor empleado de carrera administrativa de cada nivel jerárquico, una suma hasta por el valor de tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

PARÁGRAFO 1°. Si las sumas señaladas en este artículo no cubren el valor total de la publicación de los trabajos, la diferencia deberá asumirla el empleado.

PARÁGRAFO 2°. Los mejores empleados de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la Universidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.



ARTÍCULO 112. Las sumas a reconocer por concepto de los incentivos señalados en los artículos anteriores, se girarán directamente a los establecimientos educativos en el caso de la educación formal, a las agencias de turismo legalmente constituidas, las sedes recreativas de la Universidad en los casos de turismo social y a las empresas con las que se contrate la publicación, dentro de la vigencia fiscal al otorgamiento de estos.



ARTÍCULO 113. Recursos. Estos incentivos no constituyen factor salarial ni prestacional. Su reconocimiento estará amparado por el certificado de disponibilidad presupuestal que para el efecto expida anualmente la División Financiera o quien haga sus veces, en la Universidad.



ARTÍCULO 114. Plan de incentivos para los mejores Equipos de Trabajo. La Universidad otorgará al mejor equipo de trabajo por labor desarrollada que haya llevado a cabo de manera destacada un trabajo, experiencia o caso exitoso, cuyos logros impacten en los resultados y objetivos institucionales y al mejor equipo de trabajo por estudio de investigación del orden nacional cuyo objeto sea el de proponer y desarrollar proyectos que sean aplicables a corto o mediano plazo tendientes a mejorar la gestión de calidad de la Universidad.

PARÁGRAFO 1°. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de dos (2) o más empleados que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales

requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo (máximo hasta cinco miembros por cada equipo), pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la Universidad.

PARÁGRAFO 2º. La responsabilidad de seleccionar al mejor equipo de trabajo por labor desarrollada y al mejor equipo de trabajo por estudio de investigación del orden nacional, estará a cargo del Comité de Estímulos e Incentivos.



ARTÍCULO 115. Para llevar a cabo el plan de incentivos para los equipos de trabajo, la Universidad podrá elegir una de las siguientes alternativas:

a) Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la Universidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior;

b) Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo, fundamentadas en la planeación institucional, para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos, previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la Universidad.



ARTÍCULO 116. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

a) El proyecto inscrito para ser evaluado debe haber concluido.

b) Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la Universidad.



ARTÍCULO 117. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo los siguientes criterios generales:

a) Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos, deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la Universidad;

b) Se conformará un comité evaluador de apoyo que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar;

c) Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas;

d) El Rector de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la Universidad;

e) A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar, se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles, que estos hayan escogido según su preferencia;

f) Los trabajos finalistas pasarán a conformar la base de datos del Banco de Proyectos de la

Universidad.



ARTÍCULO 118. Reconocimiento de carácter pecuniario. Se establece en la Universidad como incentivos pecuniarios para el mejor equipo de trabajo, hasta nueve (9) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

PARÁGRAFO. El Plan de Incentivos estará representado en el reconocimiento de carácter pecuniario, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal asignada para la ejecución de este programa.

CAPITULO XIV.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.



ARTÍCULO 119. Régimen aplicable. Continuarán aplicándose a los empleados administrativos de la Universidad en materia disciplinaria, las normas y disposiciones de la Ley [734](#) de 2002 en virtud de la cual se expidió el Código Disciplinario Unico.

PARÁGRAFO. El régimen disciplinario que adopta el presente Estatuto se aplicará en su totalidad a los servidores públicos de carrera administrativa, a los empleados de libre nombramiento y remoción, a las personas que presten sus servicios en forma subordinada, vinculadas ocasionalmente por el tiempo de ejecución de una obra o contrato y, en lo pertinente a los trabajadores oficiales, de conformidad con lo dispuesto en las normas generales y convencionales vigentes.



ARTÍCULO 120. Objetivo del régimen disciplinario. El régimen disciplinario de que trata este Acuerdo tiene por objeto asegurar a la comunidad universitaria y a la administración de la Universidad, la eficiencia en la prestación de todos los servicios indispensables para el cumplimiento de su objeto y funciones, así como la moralidad, responsabilidad y buen comportamiento del personal administrativo y los derechos y las garantías que a los miembros del mismo corresponden.



ARTÍCULO 121. Cuando un servidor público administrativo cometa varias faltas disciplinarias conexas, se investigará y decidirá en un solo proceso por parte de la Oficina de Control Disciplinario Interno.



ARTÍCULO 122. Para los efectos de la Ley [734](#) de 2002, la Oficina de Control Disciplinario Interno, conforme al régimen interno de la Universidad, es competente para adoptar las decisiones disciplinarias.

PARÁGRAFO. En todas las diligencias y actuaciones, la Oficina de Control Disciplinario Interno y los funcionarios que sean comisionados para actuaciones de carácter disciplinario, mencionarán en todos sus actos, a continuación de su denominación según las normas de la Universidad, que son o hacen parte de la Oficina de Control Interno Disciplinario para los empleados docentes o para los empleados administrativos de la Universidad, según sea el caso, en los términos del presente Acuerdo. Para estos efectos, la Rectoría impartirá instrucciones

correspondientes mediante circular.



ARTÍCULO 123. Respecto a las decisiones disciplinarias que corresponde adoptar al Rector, la segunda instancia se surtirá ante la Procuraduría General de la Nación en los términos previstos en el artículo [76](#) de la Ley 734 de 2002.

CAPITULO XV.

RETIRO.



ARTÍCULO 124. Retiro del Servicio. El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción, y de carrera administrativa en la Universidad, se produce en los siguientes casos:

- a) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción;
- b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera;
- c) Por renuncia regularmente aceptada;
- d) Por supresión del empleo;
- e) Por retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez, previo el procedimiento establecido por la Rectoría para ello y conforme con las disposiciones que rigen la materia;
- f) Por invalidez absoluta;
- g) Por edad de retiro forzoso;
- h) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario;
- i) Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo;
- j) Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con lo establecido en el artículo [5°](#) de la Ley 190 de 1995 y, las normas que lo adicionen o modifiquen;
- k) Por orden o decisión judicial;
- l) Por muerte del trabajador;
- m) Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

PARÁGRAFO. El retiro del servicio por cualquiera de las causales previstas en el presente artículo conlleva el retiro de la carrera y la pérdida de los derechos inherentes a ella.



ARTÍCULO 125. Los empleados de carrera a quienes se les supriman los cargos de los cuales sean titulares, como consecuencia de la supresión o fusión de entidades o dependencias o del traslado de funciones de una entidad a otra o de modificación de planta, tendrán derecho

preferencial a ser incorporados en empleo igual o equivalente de la nueva planta y, de no ser posible, a optar por ser reincorporados o a percibir la indemnización de que trata el artículo [44](#) de la Ley 909 de 2004, conforme a las reglas previstas en el decreto-ley que regula el procedimiento que debe surtir para ello.

PARÁGRAFO 1º Mientras se produce la reincorporación, el registro de inscripción en carrera del ex-empleado continuará vigente con la anotación sobre dicha situación. Efectuada dicha reincorporación será actualizada la inscripción y el empleado continuará con los derechos de carrera que ostentaba al momento de la supresión del empleo. De no ser posible la reincorporación dentro del término señalado en el decreto-ley, el ex-empleado tendrá derecho al reconocimiento de la indemnización y será retirado del Registro de Carrera.

PARÁGRAFO 2º. Producida la reincorporación, el tiempo servido antes de la supresión del cargo se acumulará con el servido a partir de aquélla, para efectos de causación de prestaciones sociales, beneficios salariales y demás derechos laborales.



ARTÍCULO 126. Cuando se reforme total o parcialmente la planta de empleos de la Universidad y los cargos de carrera de la nueva planta sean iguales o se distingan de los que conformaban la planta anterior solamente en su denominación, los titulares con derechos de carrera de los anteriores empleos deberán ser incorporados en la situación en que venían, por considerarse que no hubo supresión efectiva de estos, sin que se les exija requisitos superiores para su desempeño.



ARTÍCULO 127. Se entenderá por empleos equivalentes aquellos que sean similares en cuanto a funciones, requisitos de experiencia, estudios, competencias laborales y tengan una asignación salarial igual.



ARTÍCULO 128. La indemnización de que trata el artículo [44](#) de la Ley 909 de 2004, se liquidará con base en el salario promedio causado durante el último año de servicios, teniendo en cuenta los siguientes factores:

- a) Asignación básica mensual correspondiente al empleo de carrera del cual es titular a la fecha de su supresión;
- b) Prima técnica cuando constituya factor salarial;
- c) Dominicales y festivos;
- d) Auxilios de alimentación y de transporte;
- e) Prima de navidad;
- f) Bonificación por servicios prestados;
- g) Prima de servicios;
- h) Prima de vacaciones;
- i) Prima de antigüedad;
- j) Horas extras.



ARTÍCULO 129. El pago de la indemnización estará a cargo de la Universidad y deberá cancelarse dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de liquidación de la misma. En caso de mora en el pago se causarán intereses a favor del ex-empleado, a la tasa variable de los depósitos a término fijo (DTF) que señale el Banco de la República, a partir de la fecha del acto de liquidación.

PARÁGRAFO. Los valores cancelados por concepto de indemnización no constituyen factor para la liquidación de ningún beneficio laboral, pero son compatibles con el reconocimiento y el pago de las prestaciones sociales a que tuviere derecho el empleado retirado.



ARTÍCULO 130. El retiro del servicio con indemnización de que trata este Acuerdo no será impedimento para que el empleado desvinculado pueda acceder nuevamente a empleos públicos en otras entidades.



ARTÍCULO 131. Cuando se suprima un empleo de libre nombramiento y remoción que esté siendo ejercido en comisión por un empleado de carrera, este regresará inmediatamente al cargo de carrera del cual sea titular.



ARTÍCULO 132. Cuando por razones del servicio deba suprimirse un cargo de carrera cuyo titular sea una empleada de carrera en estado de embarazo y habiendo optado por la reincorporación esta no fuere posible, además de la indemnización a que tiene derecho, la Universidad deberá pagarle a título de indemnización por maternidad, los salarios que se causen desde la fecha de supresión del empleo hasta la fecha probable del parto y efectuar el pago mensual a la correspondiente entidad promotora de salud de la parte que le corresponde, en los términos de ley, durante toda la etapa de gestación y los tres (3) meses posteriores al parto. Además tendrá derecho a que la respectiva entidad de seguridad social, le reconozca el valor de las doce (12) semanas por concepto de la licencia remunerada por maternidad.

CAPITULO XVI.

DISPOSICIONES VARIAS.



ARTÍCULO 133. Régimen jurídico de las prestaciones. El régimen jurídico de las prestaciones sociales del personal administrativo es el establecido en la normatividad general de los servidores públicos, del orden nacional para los entes universitarios autónomos, las que se reglamentan en las resoluciones de la Rectoría vigentes a la fecha y a las normas que las modifiquen o adicionen.



ARTÍCULO 134. Prestaciones sociales. Se continuará reconociendo y pagando las bonificaciones, primas, auxilios y subsidios reconocidos a la fecha, se actualizará su reglamentación sin disminuir su monto, especialmente en lo que tiene que ver con su pago proporcional, con el fin de evitar reintegros en caso de retiro o fallecimiento del funcionario.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones
ISSN 2256-1633
Última actualización: 31 de agosto de 2019

