

## DIRECTRIZ DEL CONSEJO ADMINISTRATIVO SOBRE VINCULACIÓN TEMPORAL DE PERSONAS NATURALES

ACTUALIZACION APROBADA POR EL CONSEJO ADMINISTRATIVO DEL 1 DE MARZO DE 2012

### 1. CONTRATOS TEMPORALES

#### 1.1 Definición general de Contrato Temporal

Se entiende por Contrato Temporal la vinculación que se realiza de una persona natural a través de un contrato de trabajo por un tiempo determinado, en los siguientes eventos:

- Para una necesidad que surge de alguna actividad específica académica o administrativa.
- Para cubrir una vacante temporal generada por la aprobación de una licencia, vacaciones, o incapacidad por enfermedad o maternidad.

#### 1.2 Orientaciones generales para la vinculación de personal temporal (profesores y personal administrativo).

- La vinculación de temporales para el desarrollo de labores ocasionales, accidentales o transitorias se autoriza únicamente por un período máximo de 6 meses y solo podrá prorrogarse por una sola vez, hasta por el término inicialmente pactado.
- La vinculación de temporales para el reemplazo de un empleado al que previamente se le ha concedido una licencia, está condicionada al tiempo otorgado para la licencia.
- La vinculación de temporales para el reemplazo generado por la incapacidad médica de una persona con contrato de planta de la Universidad, está condicionada al tiempo de la incapacidad médica según sea el caso. No se aceptan reemplazos de incapacidades inferiores a 15 días calendario. Cualquier excepción a esta orientación debe ser autorizada por el Vicerrector Administrativo de la Seccional.
- En el caso de vacaciones, solo se autoriza el reemplazo generado por las vacaciones de un empleado administrativo con contrato de planta de la Universidad, si la labor del cargo a reemplazar es de atención directa a usuarios y no puede ser cubierto mediante redistribución temporal de funciones entre el personal de la unidad a la que pertenece. En caso de aprobarse su duración está condicionada al tiempo que duren estas vacaciones.
- La vinculación de temporales a los proyectos de investigación está determinada por la ejecución de un proyecto específico, sea este financiado por una entidad externa, o por la Universidad, según lo establecido en el numeral 2 de esta Directriz.
- La asignación salarial para los casos en que no está establecida una asignación específica, debe ser aprobada por la Oficina de Gestión Humana, de acuerdo con la estructura de salarios de la Universidad.
- La Vicerrectoría Académica será la responsable de la autorización y asignación salarial de los cargos temporales de profesores.

#### 1.3 Autorizaciones para la vinculación de Personal Temporal

Los nombramientos de personal en cargos temporales solo podrán autorizarse si existe la correspondiente disponibilidad presupuestal y esta plenamente justificada la labor a desarrollar.

La Oficina de Gestión Humana definirá la asignación salarial de los cargos temporales administrativos de acuerdo con la estructura de salarios de la Universidad y la recuperación económica en caso de

tratarse de incapacidades. La Oficina de Gestión Humana contará con un periodo de ocho días hábiles para dar respuesta a las solicitudes presentadas.

## 2. VINCULACIÓN DE PERSONAL TEMPORAL A PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

### 2.1 Modalidades de contratación temporales para investigación.

La investigación en la Universidad Javeriana se desarrolla principalmente por profesores de planta. Sin embargo, dentro de su dinámica se apoya en estudiantes de la Universidad y profesores hora cátedra.

Los estudiantes no monitores y los profesores hora cátedra, vinculados a proyectos de investigación se consideran personal temporal y la duración del contrato está limitada por la duración del proyecto y, más específicamente, por la duración de las actividades que deba desempeñar la persona contratada dentro del proyecto. Por esto, toda contratación de temporales en los proyectos debe estar justificada por las actividades a desarrollar y por los productos que se esperan obtener dentro del mismo.

#### 2.1.1. Modalidad de contratación temporal de estudiantes para proyectos de investigación.

La participación de los estudiantes en investigación esta descrita en el programa “jóvenes investigadores de la Universidad Javeriana – Cali”. Dentro de este programa, las modalidades de participación que se remuneran son las siguientes:

##### Monitor

Los monitores de investigación se rigen por la Política sobre la Actividad de Monitoria y no son considerados personal temporal. El reconocimiento en dinero y la modalidad de vinculación del monitor de investigación es el mismo que para los monitores académicos.

Un monitor es un estudiante de segundo semestre en adelante que apoya labores básicas de investigación. Dentro de las actividades de un monitor están: Búsqueda de bibliografía, tabulación de información, recolección de datos en entrevistas, realización de pruebas experimentales de manera controlada por un investigador, entre otras. El número de horas está limitado a un máximo de 10 horas semana, incluyendo aquí las horas que el estudiante tenga como monitor académico.

##### Asistente de investigación

Es un estudiante de pregrado, generalmente de séptimo semestre en adelante, que se compromete con un grupo a desarrollar algunas actividades de apoyo a la investigación.

Entre estas actividades se encuentran: Recolectar información, dar soporte al grupo en el manejo de nuevas tecnologías, apropiarse de software útil para el grupo, ayudar en tareas específicas para el desarrollo del proyecto, realizar experimentos de acuerdo a los lineamientos dados por sus superiores, desarrollar parte o toda una actividad del proyecto, elaborar secciones para presentación de informes o de artículos para publicación. Un asistente de investigación puede formular y desarrollar su trabajo de grado dentro de esta modalidad, siempre y cuando el tema haga parte de algunas de las actividades del proyecto.

Siendo un estudiante regular, su dedicación debe considerar su carga académica y en todo caso no debe ser superior al medio tiempo, excepto si desarrolla la asistencia de investigación bajo la modalidad de práctica empresarial o es estudiante de un programa nocturno.

Los asistentes de investigación son propuestos por los investigadores y presupuestados dentro de los proyectos de investigación. El valor de su remuneración se establece proporcional al tiempo de dedicación y al valor de salario mínimo legal vigente.

#### Joven investigador

El joven investigador es un egresado o profesional de la Javeriana con no más de dos años de graduado quien ha participado en investigación ya sea como monitor o como asistente de investigación. Al tener cierta experiencia, este profesional tiene algunas habilidades investigativas útiles para el grupo.

Dentro de las múltiples actividades que el joven investigador puede realizar, vale la pena mencionar las siguientes: manejo de software específico para el grupo, desarrollo de experimentos, desarrollo de actividades completas dentro de los proyectos, escritura y presentación de informes, escritura de artículos, presentación de trabajos del grupo en eventos, proponer ideas para futuros proyectos, apoyar al grupo en la consecución de recursos etc... Un joven investigador es un candidato que el grupo puede apoyar para que realice su maestría dentro de la universidad, lográndose así beneficios para la maestría al tener estudiantes con alto grado de dedicación, beneficios para el joven investigador quien consolida su formación y se beneficia el grupo al tener un joven mejor preparado.

El valor de su remuneración se mide proporcional al tiempo de dedicación y al valor de dos salarios mínimos legales vigentes. Cuando un joven investigador sea elegido dentro del programa “jóvenes investigadores” de Colciencias, la remuneración se establecerá de acuerdo con los términos de dicha convocatoria.

#### 2.1.2. Modalidad de contratación temporal en investigación de Profesores

##### 2.1.2.1. Vinculación Temporal de Profesor de Cátedra para investigación

Dado que la investigación se asume hecha por profesores de planta, el número de horas de investigación asignada a los profesores de cátedra no debe superar el 40% de las horas de los profesores de planta en un proyecto dado. En todo caso el número de horas cátedra más el número de horas de investigación no debe superar las 19 horas.

Las “horas de investigación” se pagan con el nivel de remuneración salarial A. Excepcionalmente el Vicerrector Académico podrá autorizar un nivel de remuneración salarial superior.

##### 2.1.2.2. Profesor de Medio Tiempo

Un profesor de medio tiempo puede participar en un proyecto de investigación considerando éste como parte de su medio tiempo o en un tiempo adicional con un contrato adicional. En el primer caso, su tiempo se registra dentro de la carga docente como dedicado a proyecto de investigación, en el segundo caso, el tiempo se remunera como “horas de investigación”. El número máximo de “horas de investigación” más el número de horas cátedras adicionales de un profesor de medio tiempo es de 12 horas.

Las “horas de investigación” se pagan con el nivel de remuneración salarial A. Excepcionalmente el Vicerrector Académico podrá autorizar un nivel de remuneración salarial superior.

##### 2.1.2.3. Asesores externos

La contratación de asesores externos no está permitida en los proyectos, salvo que sus costos estén cubiertos con contrapartida. Cualquier excepción a esta directriz deberá ser autorizada por el Vicerrector Académico.

##### 2.1.2.4. Otros aspectos de la contratación de temporales para proyectos de Investigación

Los términos de contratación del personal temporal vinculado a proyectos de investigación financiados por entidades externas en cualquier modalidad, serán los definidos por la entidad externa. Esto incluye la posibilidad que sus contratos sobrepasen el periodo fiscal presupuestal anual, definido como una restricción por la Universidad para las demás contrataciones de personal temporal.

### 3. VINCULACIÓN DE PERSONAL TEMPORAL A PROYECTOS DE CONSULTORIA

#### 3.1. Modalidades de contratación temporales para Consultoría

La actividad de consultoría en la Universidad Javeriana se rige de acuerdo con la política definida para dicha actividad y se desarrolla por profesores de planta, hora cátedra y consultores externo.

El personal administrativo de apoyo se considera personal temporal y la duración del contrato está limitada por la duración del proyecto y, más específicamente, por la duración de las actividades que deba desempeñar la persona contratada dentro del proyecto. Por esto, toda contratación de temporales en los proyectos debe estar justificada por las actividades a desarrollar dentro del mismo. La asignación salarial de estos cargos temporales se hará de acuerdo con la estructura de salarios de la Universidad y tendrá en cuenta el mercado laboral de la ciudad o región donde se preste al consultoría.

### 4. VINCULACIÓN DE PRACTICANTES UNIVERSITARIOS CON PLAZA DE PRÁCTICA

Todas las plazas de práctica deben solicitarse anualmente. La Vicerrectoría Administrativa analizará en la revisión anual de presupuesto las solicitudes de las unidades y propondrán para la aprobación del Rector de la Seccional el número máximo de plazas para estudiantes en práctica.

La remuneración del practicante será igual al salario mínimo legal vigente y proporcional de acuerdo con su dedicación.

El término de duración del contrato será el establecido para la práctica por cada programa académico. A partir de la vigencia de la presente política no podrá solicitarse prórroga del contrato en la modalidad de personal temporal con plaza de práctica.

### 5. PROPUESTA DE BENEFICIOS PARA PERSONAS CONTRATADAS BAJO LA MODALIDAD TEMPORAL

El personal temporal vinculado a la Universidad gozará de los beneficios existentes en cuanto a participación en eventos institucionales siempre que cumplan con los requisitos exigidos para cada uno de ellos. Adicionalmente tendrá como único auxilio económico, un descuento del 25% en los seminarios que ofrece educación continua.