

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FUNDACIÓN EL BUEN PASTOR

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1°. APLICACIÓN. El presente es el Reglamento Interno de trabajo dispuesto para la **FUNDACIÓN EL BUEN PASTOR**, en adelante **LA FUNDACIÓN**, domiciliada en la Carrera 22 # 47- 40 en la ciudad de Medellín. A sus disposiciones quedan sometidos tanto **LA FUNDACIÓN** como todos sus trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo en el territorio nacional colombiano donde **LA FUNDACIÓN** tiene su Sede y Seccionales.

Este Reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo y de aprendizaje celebrados o que se celebren con todos sus trabajadores y aprendices, salvo estipulación en contrario.

CAPÍTULO II

TIPOS DE CONTRATOS Y ADMISIÓN

ARTÍCULO 2°. TIPOS DE CONTRATO. **LA FUNDACIÓN** vinculará a sus colaboradores mediante contratos laborales término indefinido, a término fijo y/o por obra o labor, según las necesidades propias de **LA FUNDACIÓN**. También podrá vincular o celebrar acuerdos para la modalidad de Teletrabajo o trabajo en casa, el cual se regirá por las condiciones establecidas en este reglamento.

Así mismo, con base en las estipulaciones que regulan la materia, **LA FUNDACIÓN** podrá contratar aprendices de instituciones educativas formales validadas por el SENA, mediante contrato de aprendizaje; también podrá celebrar contratos de pasantía en los términos previstos en la ley.

ARTÍCULO 3°. CONDICIONES DE ADMISIÓN. Quien aspire a desempeñar un cargo en **LA FUNDACIÓN**, deberá cumplir con los procesos de selección enviando su hoja de vida al correo fbpsedecentral@gmail.com, adjuntando los siguientes documentos:

- a) Hoja de Vida del candidato
- b) Documento de identificación: cédula de ciudadanía, cédula de extranjería o permiso temporal de permanencia
- c) Certificados escolares y académicos en donde conste su capacitación y títulos obtenidos.
- d) 2 Certificaciones Laborales

- e) 2 Recomendaciones Personales
- f) Certificado de afiliación a la EPS
- g) Certificado de afiliación al Fondo de Pensión
- h) RUT (Registro Único Tributario)
- i) En caso de tener beneficiarios, adjuntar copia legible de los documentos de identidad (CC, TI, RC, etc.) al 150%
- j) Certificación bancaria de su cuenta de ahorros, con una expedición no superior a 30 días.
- k) Los exámenes médicos de ingreso que se consideren relevantes para la labor que habrá de desarrollar, los cuales se llevarán a cabo por el médico ocupacional asignado por **LA FUNDACIÓN**, siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimidad de conformidad con los profesiogramas realizados para tal fin.

PARÁGRAFO PRIMERO. LA FUNDACIÓN podrá solicitar requisitos adicionales a los ya mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no al aspirante. Es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “*datos acerca de la religión que profesan o el partido al cual pertenezca*” (Art. 1º ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate actividades catalogadas de alto riesgo (Art. 43 de la CN, Artículos primero y segundo, Convenio N° 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de VIH SIDA (Decreto Reglamentario No. 599 de 1991 art. 22), ni libreta militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995), conforme al Decreto 2090 de 2003 y normas complementarias. En todo caso **LA FUNDACIÓN** estará sujeta a los contenidos de las normas y la jurisprudencia relacionada.

PARÁGRAFO SEGUNDO. LA FUNDACIÓN en ningún caso contratará menores de dieciocho (18) años.

ARTÍCULO 4º. PERÍODO DE PRUEBA. Una vez sea admitido el aspirante, **LA FUNDACIÓN** podrá estipular con él un período de prueba inicial, que tendrá por objeto apreciar por parte de **LA FUNDACIÓN** las aptitudes del trabajador y por parte de éste la conveniencia de las condiciones de trabajo (Art. 76 Código Sustantivo de Trabajo – C.S.T). El trabajador durante la vigencia del periodo de prueba gozará de las prestaciones sociales a las que haya lugar.

ARTÍCULO 5º. SOLEMNIDAD DEL PERÍODO DE PRUEBA. 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 conforme al artículo 77 numeral primero C.S.T.

ARTÍCULO 6º. DURACIÓN MÁXIMA DEL PERÍODO DE PRUEBA. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses; en los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (02) meses.

Cuando se celebren contratos de trabajo sucesivos con el mismo trabajador, no será válida la estipulación de un nuevo período de prueba, este aplica solo será aplicable para el primer contrato. (Art. 78 C.S.T.).

Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites. (Art. 79 C.S.T.).

ARTÍCULO 7º. EFECTO JURÍDICO DEL PERÍODO DE PRUEBA. Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuare al servicio de LA FUNDACIÓN, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (Art 80, C.S.T).

CAPÍTULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 8º. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de **LA FUNDACIÓN**. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (Art 6, C.S.T), así mismo, tendrán derecho al pago proporcional de todas las prestaciones sociales establecidas en la Ley laboral.

CAPÍTULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 9º. La duración de la jornada de trabajo en **LA FUNDACIÓN**, estará sujeta a lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021, al cual establece una reducción en la jornada laboral de hasta 42 horas semanales para el mes de julio de 2026. A fecha de expedición del presente Reglamento la legislación vigente se encuentra fijada en 44 horas semanales como jornada máxima legal divididas en 8 horas diarias. Se contempla que en cada Seccional podrán existir turnos de trabajos diferentes y de conformidad con la necesidad del servicio y el tipo de cargo, siempre y cuando cumpla con las disposiciones legales al respecto de la jornada máxima legal vigente. Se entienden como días laborables, de lunes a sábado.

HORARIO DE TRABAJO A NIVEL NACIONAL

LA FUNDACIÓN ha implementado los siguientes horarios de trabajo acorde con sus necesidades y la operación del servicio, en las diferentes ciudades en los cuales tiene presencia **LA FUNDACIÓN**, tal como se relaciona a continuación:

HORARIO GERENCIA:

Días	Jornada laboral ajustada a la ley.
Lunes, martes, miércoles, jueves	De 7:00 a.m. a 5:00 p.m. 12:00 m. – 1:00 p.m. 10 minutos en la mañana y 10 minutos en la tarde
Viernes	De 7:00 a.m. a 4:00 p.m. 12:00 m. – 1:00 pm 10 minutos en la mañana y 10 minutos en la tarde

PARÁGRAFO PRIMERO: LA FUNDACIÓN se reserva la facultad de crear nuevos horarios de acuerdo con las necesidades o exigencias donde realice sus labores, pero con sujeción a las normas legales que regulan la jornada de trabajo. Los nuevos horarios serán regulados de forma expresa en los contratos de trabajo de los trabajadores.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando **LA FUNDACIÓN** tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada máxima legal, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO TERCERO: De acuerdo con lo establecido en el parágrafo del Artículo 3° de la Ley 1857 de 2017, **LA FUNDACIÓN** estará obligada a otorgar a sus trabajadores un día al semestre con el objeto de que compartan con sus familias.

PARÁGRAFO CUARTO: Los trabajadores de **LA FUNDACIÓN** deberán cumplir a cabalidad con lo dispuesto en la Política de Desconexión Laboral, la cual debe ser de conocimiento de cada uno, acorde con lo establecido en la Ley 2191 de 2022.

ARTÍCULO 10°: JORNADA LABORAL FLEXIBLE (Artículo 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal C) incluyó el D) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

- A) La **FUNDACIÓN** y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a **LA FUNDACIÓN** 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.
- B) La **FUNDACIÓN** y el trabajador podrán acordar que la jornada legal semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.

ARTÍCULO 11°. DESCANSO EN DÍA SÁBADO. Sin perjuicio de lo estipulado en el presente Reglamento, de acuerdo con las necesidades de las diferentes dependencias, **LA FUNDACIÓN**, en coordinación con cada dependencia y con la aprobación de la Representante Legal, podrá repartir las horas de la jornada máxima legal semanal, ampliando la jornada ordinaria diaria hasta por dos (2) horas, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante el día sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 12°. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio prestado que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 13°. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito, que determine suspensión del trabajador por tiempo no mayor de dos (2) horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 14°. El límite máximo de las horas de trabajo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo puede ser elevado por orden de **LA FUNDACIÓN**, por razón de fuerza mayor, de caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean necesarios o indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de **LA FUNDACIÓN**; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. **LA FUNDACIÓN** debe anotar en un registro las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

ARTÍCULO 15°. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias, o en más de la jornada máxima legal semanal, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni que supere el total de las horas semanales legales vigentes. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO: LA FUNDACIÓN no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza y manejo.

ARTÍCULO 16°. También podrá **LA FUNDACIÓN** ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores. Sin embargo, en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) en la semana.

CAPÍTULO V

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 17º. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:01 a.m.) y las diecinueve horas (19:00) y trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas y un segundo (19:00:01) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 18º. PROCEDIMIENTO PARA PAGO DE HORAS EXTRAS. 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 las partes a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras. Para que sean reconocidos los pagos de horas extras al trabajador, el empleador deberá haberlos autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista e inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él a la mayor brevedad al empleador o a sus representantes para su aprobación. **LA FUNDACIÓN** en consecuencia no reconocerá ningún trabajo suplementario, trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda estipulado. El empleador deberá llevar un registro de las horas extras realizadas por los trabajadores y ponerlo a disposición de los mismos cuando estos lo requieran.

ARTÍCULO 19º. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.
5. No habrá lugar a recargo nocturno al trabajador que labore sin solución de continuidad (6 horas diarias y 36 semanales) ni al previsto para el trabajador dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

ARTÍCULO 20°. RECONOCIMIENTO DE TRABAJO SUPLEMENTARIO U HORAS EXTRAS. LA FUNDACIÓN. no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores y estén soportadas en debida forma en formato destinado para tal fin y firmada por el jefe inmediato.

CAPÍTULO VI

DESCANSOS, DOMINGOS Y FESTIVOS

ARTÍCULO 21°. DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIOS. LA FUNDACIÓN deberá remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador.

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

El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero, a su elección.

PARÁGRAFO PRIMERO. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interprétese la expresión dominical exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (02) domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres (03) o más domingos durante el mes calendario.

ARTÍCULO 22°. DÍAS DE CARÁCTER CIVIL O RELIGIOSO. Serán días de descanso para el trabajador los que se reconocen como días de fiesta establecidos en el artículo 177 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta: Año Nuevo, Jueves Santo y Viernes Santo, Día del Trabajo, 20 de julio (Día de la Independencia), 7 de agosto (Batalla de Boyacá), Día de la Raza, Día de Todos los Santos), Independencia de Cartagena, Día de la Inmaculada Concepción y Navidad.
2. Pero el descanso remunerado del día de los Reyes Magos, Día de San José, Día de la Ascensión, Día del sagrado corazón de Jesús, Día de San Pedro y San Pablo, Día de la Asunción de la Virgen cuando correspondan a un día distinto al lunes, se trasladan al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades correspondan al domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en, los días festivos, se reconocerá en relación con día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Artículo 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

ARTÍCULO 23º. RECARGO EN DOMINGO Y FESTIVOS. El trabajo en domingos y festivos se remunerará así:

1. El recargo del 100% de que trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera: A partir de julio de 2024, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%. A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%. A partir de julio de 2026, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo. Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja al recargo del 100%".
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002).

ARTÍCULO 24º. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, **LA FUNDACIÓN** deberá notificar a cada trabajador de manera formal y fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de veinticuatro (24) 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 25º. SUSPENSIÓN DEL TRABAJO EN OTROS DÍAS DE FIESTA. Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en este Reglamento, **LA FUNDACIÓN** suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en Reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 26°. Lo trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Art. 186 C.S.T.)

ARTÍCULO 27°. Salvo estipulación en contrario entre **LA FUNDACIÓN** y los trabajadores, se establece que el periodo de vacaciones se encuadrará desde la segunda quincena del mes de diciembre de cada anualidad hasta el día hábil siguiente al festivo de reyes en el mes de enero del siguiente año. **LA FUNDACIÓN**, deberá avisar a sus trabajadores por lo menos con 15 días de antelación al inicio de dicho periodo.

CAPÍTULO VII

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 28°. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Artículo 188 C.S.T.).

ARTÍCULO 29°. LA FUNDACIÓN y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que no sea inferior a tres meses (Artículo 27 Ley 789 del 2002). En todo caso para la compensación de dinero de estas vacaciones, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador. (Artículo 189, C.S.T.).

ARTÍCULO 30°. Se podrán acumular vacaciones bajo los siguientes supuestos:

- a) En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
- b) Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
- c) La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (Artículo 190, C.S.T.).
- d) Si el trabajador goza únicamente de seis días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores.
- e) En todo caso de acumulación de vacaciones debe quedar constancia por escrito de los períodos acumulados.

ARTÍCULO 31º. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario en horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 32º. LA FUNDACIÓN deberá llevar un registro especial de vacaciones en que el anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas. (Decreto 13 de 1967 artículo 5).

PARÁGRAFO PRIMERO: En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Sin perjuicio de todo lo anterior **LA FUNDACIÓN** podrá implementar la figura de vacaciones colectivas otorgándolas a todos sus trabajadores.

ARTÍCULO 33º. El trabajador de confianza o de manejo que hiciere uso de sus vacaciones puede dejar un remplazo, bajo su responsabilidad solidaria y previa aquiescencia de **LA FUNDACIÓN**. Si ésta no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a remplazarlo, cesa por ese hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente a disfrutar de sus vacaciones.

CAPÍTULO VIII

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 34º. LA FUNDACIÓN concederá los permisos a sus trabajadores de la siguiente manera:

1. Permisos remunerados y obligatorios:

- 1.1. Ejercicio del derecho al sufragio.
- 1.2. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.

- 1.3. Entierro de sus compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta al 10% de los trabajadores, siempre y cuando el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de **LA FUNDACIÓN**.
- 1.4. Grave calamidad doméstica comprobada. (Entiéndase como calamidad doméstica, de conformidad a la Sentencia C-930 DE 2009, “todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, como por ejemplo una grave afectación de la salud o la integridad física de una familiar cercano (hijo, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero permanente).
- 1.5. Licencia de paternidad correspondiente, prevista en la Ley 2114 de 2021, correspondiente a 2 semanas.
- 1.6. Licencia de maternidad establecida en artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la ley 1822 de 2017, correspondiente a dieciocho (18) semanas.
- 1.7. Licencia de Luto, consagrada en la Ley 1280 de 2009, correspondiente a 5 días hábiles.
- 1.8. Licencia por aborto, establecida en el artículo 237 del Código Sustantivo del Trabajo, correspondiente a dos (2) a cuatro (4) semanas de acuerdo a criterio médico.
- 1.9. Licencia para el padre o madre adoptante, establecida en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, correspondiente al mismo periodo del padre o madre natural.
- 1.10. Asistencia al servicio médico, odontológico y terapias.
- 1.11. Asistencia a diligencias judiciales.
- 1.12. Asistencias a diligencias escolares de los menores hijos del trabajador.

Los demás permisos que no se encuentren consagrados en el presente artículo, deberán ser solicitados por parte del trabajador mediante el formato de solicitud de permisos que para el efecto designe **LA FUNDACIÓN** presentándolo con mínimo tres (3) días de anticipación ante el jefe inmediato, quien tendrá la potestad de autorizarlo o no; de otorgarse el permiso, dicho formato deberá ser radicado ante el jefe inmediato, quedando a potestad de **LA FUNDACIÓN** su remuneración y/o compensación.

PARÁGRAFO PRIMERO: La concesión de los permisos ante dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de sufragio, el trabajador contará con un plazo máximo de una (1) semana después de las votaciones para presentar el correspondiente certificado electoral, y **LA FUNDACIÓN** establecerá la media jornada a otorgar de oficio o a petición de parte en el mes siguiente contado a partir de la fecha en que se ejerció tal derecho.
2. En caso de desempeño de cargos de forzosa aceptación el trabajador deberá hacer llegar con anterioridad a **LA FUNDACIÓN** mínimo ocho (08) días antes la designación correspondiente.
3. En caso de sepelio de compañeros de trabajo, el aviso será hasta con un (01) día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
4. En caso de grave calamidad doméstica, el trabajador deberá dar aviso antes o después del hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este –según lo permitan las circunstancias–, aportando la prueba de la misma a más tardar ocho (08) días después de su ocurrencia.
5. En caso de permiso para asistir al servicio médico, la solicitud se realizará mediante el formato de solicitud de permisos y se deberá presentar al jefe inmediato con mínimo tres (3) días de anticipación. Para efecto de sustentar este permiso, el trabajador deberá presentar una constancia de asistencia al servicio expedida por el médico autorizado, en la que se indique la hora de inicio y terminación de la consulta médica, dentro de las 48 horas hábiles siguientes a la cita.
6. En caso de asistencia a diligencias de tipo judicial, el trabajador deberá presentar con un tiempo no inferior a ocho (8) días antes de la misma, la correspondiente citación, expedida por el funcionario judicial competente, en caso de no ser posible, una vez concluida la misma, se deberá solicitar la certificación sobre la asistencia a la diligencia judicial, expedida legalmente.
7. En caso de incapacidad producto de accidente o enfermedad común o profesional, el trabajador deberá dar aviso al jefe inmediato, posteriormente allegará a **LA FUNDACIÓN** la incapacidad respectiva, bien sea personalmente o si por la gravedad de la enfermedad o el accidente no se puede movilizar, podrá hacerla llegar por medio de un familiar, amigo o compañero de trabajo o por cualquier otro medio tecnológico, por correo tradicional físico o por correo electrónico a los correos: talentohumanofbp@gmail.com, fbpsedecentral@gmail.com
8. En caso de urgencia médica el trabajador deberá dar aviso tan pronto como ocurra o como las circunstancias lo permitan al jefe inmediato y se deberá aportar prueba de la misma a **LA FUNDACIÓN** a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su ocurrencia, por correo tradicional físico y por correo electrónico a los correos: talentohumanofbp@gmail.com, fbpsedecentral@gmail.com En caso de acontecimientos especiales, el trabajador debe informar al jefe inmediato con anterioridad o posterioridad al hecho que lo constituye, según lo permitan las circunstancias y acreditarlo a través de algún medio probatorio, salvo que se trate de hechos suficientemente conocidos, por correo tradicional físico y por correo electrónico a los correos: talentohumanofbp@gmail.com, fbpsedecentral@gmail.com.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para los efectos del presente reglamento, se entiende por Calamidad Doméstica los siguientes hechos: La hospitalización del cónyuge o del compañero(a) permanente, hijos y padres del trabajador; los desastres naturales y los hechos catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar y los expuestos en sentencia C-930 de 2009

PARÁGRAFO TERCERO. Cuando se trate de ejercer el derecho del sufragio, desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, grave calamidad doméstica debidamente comprobada, desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización a que pertenezcan, asistencia al sepelio de sus compañeros de trabajo, de la Licencia por Luto de que trata la ley 1280 de enero 5 de 2009, de la licencia de paternidad (sentencias C – 663 de 2009 y C – 174 de 2009 de la Corte Constitucional), de la Licencia de maternidad o de la licencia facultativa remunerada, el tiempo empleado por el trabajador no podrá ser descontado del salario, ni exigirse su compensación con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria.

PARÁGRAFO CUARTO. Los permisos y licencias antes mencionados deben estar debidamente probadas por parte del trabajador, caso contrario se considerará una falta grave y estará sujeto a las sanciones disciplinarias establecidas en este reglamento.

CAPÍTULO IX

LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

ARTÍCULO 35º. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia remunerada de dieciocho (18) semanas con el salario que devengue en el momento de iniciar su disfrute.

ARTÍCULO 36º. REQUISITOS PARA SU OTORGAMIENTO: Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo;
- b) La indicación del día probable del parto, y
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia y dependiendo del concepto médico, el tiempo de duración de la licencia preparto.

ARTÍCULO 37°. LICENCIA DE MATERNIDAD PARA MADRES DE NIÑOS PREMATUROS. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.

En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expiration el período de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

ARTÍCULO 38°. LICENCIA DE MATERNIDAD PREPARTO Y POSPARTO.

LICENCIA DE MATERNIDAD PREPARTO. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto, podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomarla semana previa al parto, podrá disfrutarlas dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

LICENCIA DE MATERNIDAD POSPARTO. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo a lo previsto en el párrafo anterior.

PARÁGRAFO PRIMERO. LICENCIA POR ABORTO. Esta licencia se otorgará a la madre gestante que en el curso de su embarazo ha sufrido un aborto y tiene una duración 2 a 4 semanas, según criterio médico, para disfrutar de esta licencia, la trabajadora deberá aportar el certificado médico respectivo en el cual conste la causa del aborto y la duración del periodo de recuperación.

ARTÍCULO 39°. LICENCIA DE PATERNIDAD. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. Esta licencia es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente

PARÁGRAFO. REQUISITO PARA SU OTORGAMIENTO. Deberá presentar registro civil de nacimiento dentro de los veinticinco (25) días siguientes al nacimiento del menor –por cuanto **LA FUNDACIÓN** cuenta con treinta (30) días para radicar el documento en la EPS–. El padre a su elección podrá disfrutar las dos (2) semanas de licencia, dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.

ARTÍCULO 40°. LICENCIA POR LUTO. En virtud de la Ley 1280 de enero 2009, se otorgará al trabajador licencia por luto en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto de que trata este numeral.

PARÁGRAFO: Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

CAPÍTULO X

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

ARTÍCULO 41°. CONCEPTO. Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija, por comisión o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones; dichas comisiones se causarán liquidarán y pagarán de conformidad a la tabla de salarios y porcentajes y/o comisiones elaborada por **LA FUNDACIÓN**.

ARTÍCULO 42º. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas extralegales, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, rodamientos, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del Código Sustantivo del Trabajo, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por **LA FUNDACIÓN**, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad, bonificaciones, auxilios, bonos de bienestar que podrán ser utilizados para medios de transporte, bonos para mantenimiento del vehículo, bonos de vestuario y bonos de cafetería los cuales las partes reconocen y aceptan que son de mera liberalidad, que son variables y potestativos por parte de **LA FUNDACIÓN**, toda vez que son bonificaciones no constitutivas de salario, por ser beneficios de bienestar que como política de **LA FUNDACIÓN** se pueden otorgar o no en cualquier momento, por medio electrónico, tarjetas de pago, en efectivo o en especie.

PARÁGRAFO. Sin perjuicio de lo previsto para otros fines, para los efectos relacionados con los artículos 18 y 204 de la Ley 100 de 1993, los pagos laborales no constitutivos de salario de los trabajadores particulares no podrán ser superiores al 40% del total de la remuneración.

ARTÍCULO 43º. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN. **LA FUNDACIÓN** y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o labor y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal.

PARÁGRAFO. El trabajador que devenga hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes será acreedor del pago del auxilio de transporte el cual no hace parte del salario al no constituir ingresos para el trabajador pues tiene por objeto facilitarle llegar al lugar de trabajo. En ese sentido, el auxilio de transporte no se incluye como base para el cálculo de los aportes parafiscales ni de seguridad social.

No obstante, cuando el trabajador vaya a devengar 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.

ARTICULO 44º. LUGAR Y TIEMPO DE PAGO. Salvo convenio por escrito, el pago al trabajador debe efectuarse mediante abono en su cuenta bancaria de nómina.

PARÁGRAFO. El salario se paga directamente al trabajador o a la persona que él autorice mediante comunicación escrita debidamente autenticada.

ARTÍCULO 45º. PERÍODOS DE PAGO. Salvo estipulación contractual en contrario, **LA FUNDACIÓN** pagará a sus trabajadores sus salarios de forma mensual. 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.

ARTÍCULO 46º: LOS PAGOS SE EFECTUARÁN ASÍ: Los sueldos al vencimiento de cada mensualidad, es decir los días 30 de cada mes, en el caso de que este día sea festivo, el pago se trasladará al día hábil siguiente. El pago se hará mediante abono en cuenta de nómina de cada trabajador, si este la posee, previo acuerdo entre éste y **LA FUNDACIÓN**. **LA FUNDACIÓN**, puede utilizar medios electrónicos para la notificación del pago de la nómina a sus trabajadores y se entiende que el acuse de recibo de esta constituye un comprobante de que se efectuó el pago.

CAPÍTULO XI

CESANTÍAS

ARTÍCULO 47º. REGLA GENERAL- LA FUNDACIÓN consignará anualmente a sus trabajadores el monto correspondiente por concepto de cesantías en el fondo escogido por el trabajador para tal fin y al terminar el contrato de trabajo como auxilio de cesantías, un mes de salario por cada año de servicios y proporcional por fracciones de año.

ARTÍCULO 48º. PÉRDIDA DEL DERECHO. El trabajador perderá el derecho al auxilio de cesantías cuando el contrato de trabajo termine por alguna de las siguientes causas:

- a) Todo acto delictuoso cometido contra el empleador o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad, o contra el personal directivo de **LA FUNDACIÓN**;
- b) Todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo; y
- c) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, que cause perjuicio grave para **LA FUNDACIÓN**.

PARÁGRAFO. En estos casos **LA FUNDACIÓN** podrá abstenerse de efectuar el pago correspondiente hasta que la justicia decida.

ARTÍCULO 49º. PAGO PARCIAL ANTICIPADO DE CESANTÍAS POR PARTE DE LA FUNDACIÓN: Los trabajadores individualmente podrán exigir el pago parcial anticipado de su auxilio de cesantía antes de la consignación anual al fondo administrador, en los casos estipulados en el decreto 2076 de 1967, ley 50 de 1990, ley 1429 de 2010, Decreto 1562 de 2019, Código sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes.

Se entiende que la suma correspondiente a la liquidación parcial del auxilio de cesantía tiene la destinación de que trata el presente artículo, solamente cuando se aplique a cualquiera de las inversiones u operaciones siguientes, siempre que dicho pago se efectúe por un valor no mayor del requerido:

- a) Adquisición de vivienda con su terreno o lote;
- b) Retiro parcial para estudio de sí mismo, para su cónyuge, compañera o compañero permanente o hijo del trabajador;
- c) Retiro parcial para ahorro programado o seguro educativo;
- d) Retiro parcial de cesantías en el Fondo Nacional del Ahorro para ahorro programado o seguro educativo;
- e) Retiro para acciones;
- f) Adquisición de terreno o lote solamente;
- g) Construcción de vivienda, cuando ella se haga sobre lote o terreno de propiedad del trabajador interesado, o de su cónyuge;
- h) Ampliación, reparación o mejora de la vivienda de propiedad del trabajador o de su cónyuge;
- i) Liberación de gravámenes hipotecarios o pago de impuestos que afecten realmente la casa o el terreno edificable de propiedad del trabajador, o su cónyuge, y
- j) Adquisición de títulos de vivienda sobre planes de los empleados o de los trabajadores para construcción de las mismas, contratados con entidades oficiales, o privadas.

Formulada la solicitud por parte del trabajador de pago parcial de cesantías con el lleno de los requisitos legales exigidos, **LA FUNDACIÓN** deberá aprobar y/o pagar el valor solicitado.

CAPÍTULO XII

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

ARTÍCULO 50°. Es obligación de **LA FUNDACIÓN** velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, conforme lo establecido en la Política de HSE de la misma. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST) y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 51°. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S, A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación dichos servicios estarán a cargo de **LA FUNDACIÓN**, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 52°. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a **LA FUNDACIÓN**, por conducto de su jefe inmediato, 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 debe someterse.

Si éste 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

ARTÍCULO 53°. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan **LA FUNDACIÓN** 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.

ARTÍCULO 54°. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las establecidas en Política de HSE de **LA FUNDACIÓN**, 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.

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las Políticas de HSE y Seguridad Vial, procedimientos, instrucciones, directrices, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de **LA FUNDACIÓN**, que le hayan sido comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 55°. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 y en la Ley 1562 de 2012 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTÍCULO 56°. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador deberá comunicarlo inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

El incumplimiento del reporte oportuno es entendido como una falta grave a los deberes y obligaciones que le asisten como trabajador y, por tanto, el empleador podrá ante esta situación, imponer las sanciones pertinentes, previo agotamiento del proceso disciplinario establecido en el presente reglamento.

ARTÍCULO 57°. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 58°. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto **LA FUNDACIÓN** como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, y la ley 1562 de 2012 del Sistema General de Riesgos laborales, a la política de HSE, y al Reglamento de Higiene y de Seguridad Industrial de **LA FUNDACIÓN**, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO XIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 59°. DEBERES. 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 leal de colaboración en el orden ético y disciplina general de **LA FUNDACIÓN**;
5. Ejecutar trabajos que le confíen 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. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de **LA FUNDACIÓN** en general;
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo;
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores;
10. Obrar equitativa y objetivamente, sin considerar beneficios personales o de terceros, prestando los servicios contratados sin esperar retribución alguna diferente a la convenida con **LA FUNDACIÓN**;
11. Hacer prevalecer en las relaciones con los clientes, condiciones de equidad, rectitud, seguridad, transparencia, sin conceder beneficios especiales no justificados;
12. Brindar a los clientes una atención amable, moderada y prudente, atendiendo sus inquietudes y reclamos de tal manera que se den las explicaciones acerca de la forma como opera cada uno de los servicios que presta **LA FUNDACIÓN**, las variaciones en los compromisos y términos de la relación contractual;
13. Las funciones que le hayan sido señaladas deben atenderse sin apartarse de los mandatos legales y principios éticos, respetando y dando cabal cumplimiento a las normas contenidas en los manuales de procedimientos establecidos en **LA FUNDACIÓN**;
14. Desarrollar su actividad con el máximo de diligencia, oportunidad y confiabilidad, lo cual conllevará a un desempeño eficaz, eficiente y satisfactorio de tal manera que se cumplan las metas y objetivos de **LA FUNDACIÓN**;
15. Las actividades extra laborales de tipo social, político, cultural, económico y religioso nunca deben interferir con los horarios establecidos, ni con los elementos o sitios de trabajo, salvo que medie autorización para ello;
16. Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por **LA FUNDACIÓN**;
17. Observar estrictamente las disposiciones de **LA FUNDACIÓN** para la solicitud de permisos y comprobación de incapacidades por enfermedad, calamidad doméstica y similar conforme al presente reglamento;
18. Laborar tiempo suplementario cuando así lo requiera **LA FUNDACIÓN**;
19. Asistir con puntualidad y provecho a su jornada de trabajo, a los cursos especiales de capacitación, entretenimiento, reuniones generales o de grupo indicados por **LA FUNDACIÓN** dentro o fuera de ella;
20. Evitar que tercera personas utilicen sus materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos y elementos de oficina y en general los muebles e inmuebles de propiedad o que estén al servicio de **LA FUNDACIÓN**; o que se lucren de servicios o beneficios que ésta haya dispuesto para sus trabajadores;
21. Guardar absoluta reserva en relación con los manuales de procedimientos, programas de sistematización, usuarios, claves o contraseñas, información atinente a asuntos internos o administrativos de **LA FUNDACIÓN**, de cualquier índole, o información relacionada con los clientes o usuarios de la misma;

22. Informar ante las autoridades de **LA FUNDACIÓN**, de acuerdo con el orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de esta o a las normas legales, por parte de o con la participación de trabajadores de **LA FUNDACIÓN** o de terceros;
23. Asistir al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal, y en aquellos casos que **LA FUNDACIÓN** los requiera, utilizar la dotación suministrada;
24. Atender a las indicaciones que **LA FUNDACIÓN** haga por medio de carteles, o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, etc., relacionados con el servicio;
25. Mantener buenas relaciones y respetar a los clientes, proveedores o contratistas de **LA FUNDACIÓN** y a sus trabajadores;
26. Desempeñar el cargo de acuerdo con las funciones señaladas en la descripción del oficio, así como las que sean conexas o complementarias de la labor principal, todo de acuerdo con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos en **LA FUNDACIÓN**;
27. Cumplir con los objetivos y las metas fijadas por su jefe inmediato, las cuales deberán ser comunicadas previamente;
28. Hacer uso de la totalidad de herramientas diseñadas por **LA FUNDACIÓN** para el desempeño eficaz de cada cargo;
29. Cumplir fielmente las disposiciones del presente reglamento, así como las demás normas que resulten de la naturaleza del contrato o que estén previstas en las disposiciones legales;
30. Utilizar medios de comunicación que cuenten con los sistemas de seguridad requeridos al transmitir información;

CAPÍTULO XIV

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 60º. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en **LA FUNDACIÓN** es el siguiente: ASAMBLEA GENERAL, PRESIDENTA, CONSEJO DIRECTIVO, DIRECTORA Y COORDINADORAS DE SECCIONALES.

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de **LA FUNDACIÓN**: La Directora de **LA FUNDACIÓN** y ante faltas de ella, la Coordinadora de la seccional, previo agotamiento del proceso administrativo sancionatorio laboral respectivo.

CAPÍTULO XV

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 61º. PROHIBICIÓN EXPRESA. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años. No podrá emplearse 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. Las mujeres sin distinción de edad no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.).

CAPÍTULO XVI

OBLIGACIONES ESPECIALES Y

PROHIBICIONES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 62º. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales de **LA FUNDACIÓN** las siguientes:

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 o las instalaciones apropiadas y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales de forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud;
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. Deberá mantenerse 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 de conformidad con lo establecido en el presente Reglamento;
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el 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 transcurrido 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 viaje y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato o traslado se origina por culpa o voluntad del trabajador;
9. Cumplir el Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes;
10. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto de que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia;
11. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del CST, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236 del CST;
12. **LA FUNDACIÓN** está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad del menor;
13. Informar a las autoridades judiciales sobre hechos delictivos y suministrar la información que sea requerida por las correspondientes organizaciones de vigilancia y control;
14. Registrar y llevar al día los registros de horas extras de trabajadores;
15. Apoyar las recomendaciones realizadas por el Comité de Convivencia Laboral en el marco de la Ley 1010 de 2006 y las resoluciones 652 y 1356 de 2012;
16. Ajustar las políticas y procedimientos internos a fin de cumplir y hacer cumplir las actas de compromisos y acuerdos en torno al Comité de Convivencia Laboral;
17. Dar cumplimiento y aplicabilidad a la ley 1616 de 2013, sobre el ejercicio pleno del derecho a la salud mental que establece la salud mental en el Trabajo;
18. Asegurar la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 63º. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos del Reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparten el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido;
2. No comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes;

3. Salvaguardar, conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos, útiles y herramientas que le hayan sido facilitadas para el desempeño del cargo (celular, computador, IP, etc.) y las materias primas sobrantes;
4. Guardar rigurosamente la moral y el respeto en las relaciones con sus superiores y compañeros;
5. Comunicar oportunamente a **LA FUNDACIÓN** las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios;
6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de **LA FUNDACIÓN**;
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la E.P.S., o A.R.L., a la que se encuentre afiliado o por las autoridades del ramo;
8. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales;
9. Asistir cumplidamente a los cursos o programas de capacitación diseñados por **LA FUNDACIÓN**, suscribiendo las actas o constancias necesarias, haciendo el mejor uso de estos y sometiéndose a las pruebas de verificación y aprobación;
10. Conocer los Reglamentos que rigen su profesión u oficio, estudiar y emplear los manuales y los procedimientos para un buen desempeño de su cargo;
11. Ocuparse de la lectura y aplicación de los comunicados emitidos por **LA FUNDACIÓN** y por las entidades que regulan las actividades de **LA FUNDACIÓN** en relación a su objeto social;
12. El trabajador que conozca de una infracción, debe ponerla inmediatamente en conocimiento de cualquier superior jerárquico suministrando la información y los documentos o pruebas que tuviere a su alcance. Quien reciba la información procederá a verificarla y comunicarla al jefe inmediato o a quien **LA FUNDACIÓN** delegue para ello, con el fin de que se inicie la correspondiente investigación, sin perjuicio de las medidas correctivas y preventivas que ameriten tomarse según la situación de que se trate;
13. Reportar oportunamente a **LA FUNDACIÓN**, empleando los canales establecidos por el empleador, aquellas situaciones, eventos, hechos, o circunstancias inusuales y/o sospechosas que signifiquen exposición a los riesgos de lavado de activos y financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva, así como aquellas situaciones de riesgo operativo, de liquidez, de crédito y demás riesgos corporativos;
14. Cumplir estrictamente las políticas y procedimientos establecidos por **LA FUNDACIÓN** en materia de seguridad de la información;
15. El trabajador se obliga a utilizar únicamente los equipos, software, hardware, acceso a la red de internet y correo electrónico que le suministra **LA FUNDACIÓN** únicamente para el desarrollo de las funciones inherentes al cargo;
16. Garantizar la administración adecuada de los usuarios que le sean asignados, lo cual implica la no comunicación de claves de acceso y/o la manipulación de estos por otro trabajador y/o terceros ajenos a **LA FUNDACIÓN**, aun cuando la directriz sea impartida por el jefe inmediato o superior jerárquico, caso en el cual deberá elevar la novedad pertinente;

17. Portar las prendas de dotación para los fines exclusivos relacionados con la ejecución de la labor contratada;
18. Informar a las autoridades judiciales sobre hechos delictivos y suministrar la información que sea requerida por las correspondientes entidades de vigilancia y control;
19. Impedir a los visitantes el acceso a oficinas, archivos, áreas de trabajo, áreas de copiado o instalaciones de cómputo, a menos que dicha visita esté supervisada por personal autorizado. Los visitantes deberán esperar en las áreas de recepción a que sean acompañados al sitio de reunión donde serán recibidos;
20. Los trabajadores a quienes se les asigne el manejo de claves o códigos de acceso a los sistemas de **LA FUNDACIÓN**, deberán mantenerlos en reserva y bajo su responsabilidad;
21. Portar el uniforme de **LA FUNDACIÓN**, de acuerdo a la imagen corporativa;
22. Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por el empleador o por quienes lo representen, respecto del desarrollo de sus actividades;
23. Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina;
24. Cumplir estrictamente los mandamientos de la Ley 1335 de 2009, sus Reglamentos y demás normas que la modifiquen o adicionen, relacionada con la prevención de daños a la salud de los menores de edad, la población no fumadora y la formulación de políticas públicas para la prevención del consumo del tabaco y el abandono de la dependencia del tabaco del fumador y sus derivados en la población colombiana;
25. Cumplir con el contenido del Artículo 38 del Decreto 1108 de 1994 y el Acto Legislativo 02 de 2009, así como las demás normas que los modifiquen o adicionen, respecto a la prohibición a todos los trabajadores de presentarse al sitio de trabajo bajo el influjo de estupefacientes o sustancias sicotrópicas, consumirlas o incitarlas a consumirlas en dicho sitio. La violación de esta prohibición constituirá justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador al considerarse esta conducta como grave, según lo dispuesto por el numeral 11 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y la modificación del Artículo 49 de la Constitución Política de Colombia, relacionado con la prohibición del porte y consumo de sustancias estupefacientes y sicotrópicas, salvo por prescripción médica;
26. Utilizar en forma racional y sensata los elementos, herramientas o equipos de trabajo y demás recursos que **LA FUNDACIÓN** ponga a su disposición para el cumplimiento de las labores;
27. Abstenerse de realizar labores que afecten su salud u ocasionen desgaste a su organismo en forma tal que le impidan prestar adecuadamente el servicio contratado;
28. Atender en forma oportuna, respetuosa, cortés y eficiente a los clientes externos e internos y/o usuarios de **LA FUNDACIÓN**;
29. Obrar siempre, en el desarrollo de su labor, de acuerdo con las políticas, normas, instrucciones, procesos y procedimientos de **LA FUNDACIÓN** y con las disposiciones legales;
30. Utilizar de manera racional los beneficios y servicios que le sean otorgados por **LA FUNDACIÓN**;
31. Responder ante **LA FUNDACIÓN** por cualquier perjuicio que ésta pueda recibir como consecuencia de su conducta negligente o imprudente o por el incumplimiento de sus deberes y obligaciones laborales, de conformidad al CST y decreto único reglamentario;

32. Someterse a los controles o requisas que se requieran para obtener la mayor seguridad en el desarrollo de las labores propias de **LA FUNDACIÓN**, siempre que aquellas no lesión en o pongan en peligro la dignidad del trabajador;
33. Cumplir las funciones dentro de las facultades delegadas o inherentes al cargo desempeñado;
34. Observar estrictamente las medidas de seguridad industrial exigidas por **LA FUNDACIÓN**;
35. Evitar e impedir la pérdida o desperdicio de materia prima, equipos, muebles, energía y de otros elementos materiales de **LA FUNDACIÓN**;
36. Registrar en el área de talento humano los cambios de número de contacto, correo electrónico, domicilio, estado civil, nombre del cónyuge o compañera permanente, hijos, edades, etc. y toda aquella información personal que **LA FUNDACIÓN** requiera mantener actualizada;
37. Utilizar los elementos de protección personal que **LA FUNDACIÓN** suministra de acuerdo con los factores de riesgo;
38. Participar en los programas preventivos y de capacitación que programe **LA FUNDACIÓN**;
39. Elevar de manera formal las necesidades de capacitación sobre el desarrollo de alguna actividad particular al superior jerárquico, en caso de desconocimiento o duda;
40. Cumplir las citas, tratamientos, terapias y períodos de inactividad por incapacidad que ordene la institución respectiva del Sistema de Seguridad Social a la cual se encuentre afiliado;
41. Cumplir las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptados en forma general o específica o que se encuentren dentro de los programas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo;
42. Acatar todas las recomendaciones, actas de acuerdo y conciliaciones realizadas en el marco del Comité de Convivencia Laboral;
43. Asistir a todas las capacitaciones programadas por la ARL y/o el proceso de Gestión integral en el marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
44. Acatar todas las recomendaciones, actas de acuerdo y compromisos realizadas por los diferentes comités adoptados por la organización;
45. Cumplir los acuerdos de niveles de servicio (ANS), convenidos entre las diferentes áreas de la organización y con sus clientes;
46. Dar cumplimiento a las normas de seguridad vial establecidas en la Ley 1503 de 2011, el Decreto 2851 de 2013, la resolución 1565 del 2014, y las exigencias del Ministerio de transporte;
47. Cumplir a cabalidad las metas y proyecciones fijadas y pactadas con su jefe inmediato o superior jerárquico pues su incumplimiento previo proceso disciplinario, podrá catalogarse como una justa causa para finalizar el contrato laboral de conformidad con el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, artículo, 2.2.1.1.3 Terminación unilateral por rendimiento deficiente.
48. Velar porque las operaciones financieras que se realicen por **LA FUNDACIÓN**, se ajusten tanto al marco legal colombiano como a las disposiciones internas establecidas por **LA FUNDACIÓN**.

ARTÍCULO 64°. PROHIBICIONES. Se prohíbe a LA FUNDACIÓN:

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:

Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo. En concordancia con lo establecido en la Ley 1429 de 2010 y Ley 1527 de 2012, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, conforme a la capacidad de endeudamiento del solicitante; se entenderán que los casos autorizados por la ley son los siguientes:

Artículo 150 Código Sustantivo del Trabajo: Descuentos permitidos: Son permitidos los descuentos y retenciones por conceptos de cooperativas y cajas de ahorro, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino a la Seguridad Social, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado y artículo 113 de CST.

Artículo 151 Código Sustantivo del Trabajo: Artículo modificado por el artículo 19 de la Ley 1429 de 2010. El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

Artículo 152 Código Sustantivo de Trabajo: Préstamos para Viviendas: En los convenios sobre financiación de viviendas para trabajadores puede estipularse que el empleador prestamista queda autorizado para retener del salario de sus trabajadores deudores las cuotas que acuerden, como abono a intereses y capital, de las deudas contraídas para la adquisición de vivienda.

Ley 1527 de 2012 artículo segundo literal a) Libranza o descuento directo. Es la autorización dada por el asalariado o pensionado, al empleador o entidad pagadora, según sea el caso, para que realice el descuento del salario, o pensión disponible por el empleado o pensionado, con el objeto de que sean giradas a favor de las entidades operadoras para atender los productos, bienes y servicios objeto de libranza.

1. Obligar a los trabajadores -empleando cualquier método- a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador;
2. Exigir o aceptar dinero del candidato o trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este;
3. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación;

4. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio;
5. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo;
6. Hacer o permitir colectas, rifas, ventas, suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo;
7. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 C.S.T., signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio;
8. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad;
9. Cerrar intempestivamente y sin justificación **LA FUNDACIÓN**. 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 FUNDACIÓN**. Así mismo cuando **LA FUNDACIÓN** en forma ilegal retenga o disminuya colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores;

ARTÍCULO 65º. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer del establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados sin permiso del empleador;
2. Usar los servicios, útiles, activos o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado y para objetivos diferentes para el que fueron puestos a disposición;
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes;
4. Portar armas durante las horas de trabajo. Se exceptúan las punzantes o punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles autorizados por el empleador y las que porten los trabajadores encargados de la seguridad, para quienes sus respectivos empleadores hayan obtenido permiso especial de las autoridades competentes;
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo;
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas;
7. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo;
8. Crear y/o participar en pirámides, cadenas y demás actividades económicas que involucren a funcionarios de la organización;

9. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse;
10. Iniciar o mantener relaciones de tipo sentimental o afectuoso con personal de **LA FUNDACIÓN**;
11. A los trabajadores de los órganos de dirección no les está permitido usar o solicitar el tiempo o la experiencia de otros trabajadores para la realización de tareas o labores en su beneficio personal;
12. Prestar servicios o hacer favores a los clientes, proveedores, contratistas, agentes comerciales y demás contrapartes a cambio de recibir beneficios personales;
13. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad de los trabajadores de la organización, contratistas o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los equipos, elementos, edificios, oficinas o salas de trabajo;
14. Usar medios de distracción durante el trabajo, como reproducción de música por medios digitales, libros, revistas, prensa, chat, Skype, juegos, redes sociales y usar el celular en el sitio de trabajo, salvo que así se requiera para el cabal cumplimiento de sus funciones;
15. Llevar fuera de las dependencias u oficinas de **LA FUNDACIÓN**, sin autorización previa, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza de propiedad de **LA FUNDACIÓN**, prestarlos o fotocopiarlos sin autorización;
16. Dar o autorizar la clave personal entregada por **LA FUNDACIÓN** a otros compañeros de trabajo o terceros durante la duración del contrato de trabajo y aún luego de la terminación del mismo, por cuanto se hará responsable del manejo indebido que se le pueda dar por parte de terceros y teniendo en cuenta que son claves personales e intransferibles.
17. usar software para los cuales **LA FUNDACIÓN** no cuenta con la respectiva licencia de funcionamiento;
18. Escribir o fijar avisos, carteles o pancartas de cualquier clase en las instalaciones de **LA FUNDACIÓN** diferentes o los autorizados por ésta;
19. Salir de las dependencias de **LA FUNDACIÓN** en horas hábiles de trabajo sin previa autorización;
20. Solicitar permiso para ejecutar en horarios laborales los trámites tendientes a la renovación de los documentos obligatorios del vehículo;
21. Atender durante la jornada de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que **LA FUNDACIÓN** le encomienda;
22. Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los clientes externos e internos o usuarios.
23. Vender o comercializar productos dentro de la Fundación, salvo que dicha actividad haya sido previamente autorizada por la Dirección, y que no interfiera con el normal desarrollo de las labores asignadas ni afecte la convivencia o la imagen de **LA FUNDACIÓN**.
24. Realizar pagos a familiares sin previa autorización de la Dirección de **LA FUNDACIÓN**;
25. Realizar cualquier acción u omisión que pueda dar origen a reclamaciones justificadas contra **LA FUNDACIÓN**;
26. Hacer incurrir a **LA FUNDACIÓN** en silencio administrativo positivo;
27. Dejar vencer cualquier término administrativo o judicial;
28. Hacer encuestas y distribuir impresos sin autorización de **LA FUNDACIÓN**, o insertar publicaciones en las carteleras que conlleven agravios personales a sus directivos y/o trabajadores o información política de cualquier género;

29. Hacer cambios en los horarios de trabajo sin previa autorización del jefe;
30. Permitir visitas en horas de trabajo de personas distintas a los trabajadores, sin autorización;
31. Portar las prendas de dotación en establecimientos comerciales o en lugares públicos para ejecutar actividades que pongan en riesgo la imagen corporativa de **LA FUNDACIÓN** (ingerir bebidas alcohólicas, consumir sustancias psicoactivas, incurrir en disputas verbales o físicas, etc.);
32. No regresar al trabajo una vez cumplido el tiempo de permiso otorgado para consulta médica en la EPS donde se encuentre afiliado, o cualquier otra diligencia;
33. Elaborar o suministrar a extraños sin autorización expresa, papelería, especificaciones y datos relacionados con la organización, los sistemas y procedimientos de **LA FUNDACIÓN**;
34. Dejar de elaborar los informes de trabajo propios de su cargo que se le soliciten;
35. Utilizar el correo corporativo fuera del horario laboral para actividades no relacionadas con las funciones laborales asignadas. Se entiende que el uso del correo corporativo está destinado exclusivamente a asuntos laborales, y su utilización fuera del horario laboral debe ser evitada, salvo situaciones excepcionales que cuenten con la autorización de la Dirección.
36. Rendir información, declaración o dictamen falsos que atenten contra los intereses de **LA FUNDACIÓN**, le causen trastornos en su actividad o contravengan lo regulado por el Estado colombiano;
37. Destinar los dineros recaudados a favor de **LA FUNDACIÓN** desviando fondos para beneficio propio o de terceros, aún con la intención de reintegrarlos con dineros de su propio patrimonio;
38. Suspender la ejecución de un trabajo sin justa causa o negarse a realizarlo;
39. Retirar documentos de los archivos, oficinas o lugar de trabajo, o revelar su contenido sin autorización expresa para ello;
40. Negarse sin causa justa a cumplir las órdenes del jefe inmediato o superior jerárquico, siempre que no lesionen la dignidad del trabajador;
41. Cambiar las políticas y los proyectos de **LA FUNDACIÓN** sin autorización de sus superiores;
42. Tomar fotos, videos o audios sin autorización, tanto al personal como a las instalaciones de **LA FUNDACIÓN**, o utilizar memorias USB o celulares para extraer información
43. Usar las redes corporativas, los sistemas telemáticos, los equipos, medios informáticos y el correo electrónico que **LA FUNDACIÓN** pone en disposición para fines personales o en forma diferente a ubicar información sobre las labores propias de su empleo.
44. Conformar grupos en redes sociales, chats o medios de comunicación a nombre de **LA FUNDACIÓN** sin autorización;
45. Conformar equipos deportivos o participar en eventos deportivos a nombre de **LA FUNDACIÓN** sin autorización por escrito de la Representante Legal;
46. Divulgar información interna de **LA FUNDACIÓN** por redes sociales, o cualquier medio de comunicación o dar entrevistas, charlas, conferencias a nombre de **LA FUNDACIÓN**, sin la respectiva autorización de la Presidencia;
47. Tratar o ventilar en lugares públicos los proyectos de **LA FUNDACIÓN**. Cuando en casos excepcionales sea necesario hacerlo, deberán guardar discreción extrema;

48. Utilizar el altavoz en conferencias telefónicas cuando se maneje información confidencial, salvo que sea indispensable la participación de varias personas en dicha conferencia. En ese caso se tomarán medidas para asegurar la confidencialidad de la conferencia;
49. Abrir correspondencia confidencial (interna o externa) que no esté dirigida en forma personalizada a los trabajadores de **LA FUNDACIÓN**;

CAPÍTULO XVII

USO DE LA DOTACIÓN

ARTÍCULO 66°. El uso del uniforme entregado al trabajador de **LA FUNDACIÓN**, contribuye a identificarse dentro y fuera de las instalaciones, le permite proyectar una imagen de orden y presentación, lo cual fortalece su identidad organizacional.

ARTÍCULO 67°. DOTACIÓN DE UNIFORMES: Los uniformes para el personal de **LA FUNDACIÓN** se entregarán tres veces al año en las fechas previstas en el artículo 233 del Código Sustantivo del Trabajo. Las fechas podrán variar teniendo en cuenta la fecha de ingreso y las funciones del trabajador al servicio de **LA FUNDACIÓN**.

ARTÍCULO 68°. DEL CUIDADO: Los trabajadores cuidarán de las prendas proporcionadas, preservando la imagen Corporativa y no podrán usarlas para actividades que no sean las derivadas de su actividad laboral, prohibición que se hace extensiva para días feriados y de descanso obligatorio, a no ser que por disposición de **LA FUNDACIÓN** deban cumplir actividades específicas.

ARTÍCULO 69°. EXCEPCIONES AL USO DE DOTACIÓN: Las trabajadoras en estado de gestación, deberán utilizar el uniforme durante los primeros tres meses o hasta el momento que las prendas dejen de ser funcionales. Posterior al embarazo, deberá utilizarse nuevamente la dotación convencional.

ARTÍCULO 70°. OBLIGACIONES GENERALES. El personal deberá atender las siguientes disposiciones:

PERSONAL MASCULINO Y FEMENINO: El personal masculino y femenino debe concurrir a **LA FUNDACIÓN** haciendo uso del uniforme que le corresponda y que le ha sido asignado y no podrá ser sustituido por una prenda similar o modificada a gusto del empleado o trabajador, por lo tanto, no se permitirá ninguna alteración al uniforme. Las trabajadoras deben utilizar accesorios discretos y que guarden armonía con el uniforme, y en áreas operativas deben asegurar el no uso de accesorio, especialmente anillos, aretes, candongas, relojes, manillas, celulares personales, etc.

EVENTOS CORPORATIVOS. Cuando por necesidades de la organización se requiera la participación del personal de **LA FUNDACIÓN**, este deberá usar el uniforme asignado, con el fin de brindar una buena imagen institucional.

ARTÍCULO 71°. PÉRDIDA O DAÑO DE LOS UNIFORMES: En caso de pérdida o daños de los uniformes por descuido o negligencia del trabajador, el mismo está obligado a adquirir un nuevo uniforme a su costa por conducto de **LA FUNDACIÓN**, de acuerdo al modelo entregado por la organización y en un plazo no mayor a treinta (30) días. Si los daños son ocasionados por deterioro o accidente serán sustituidos por cuenta de **LA FUNDACIÓN**.

ARTÍCULO 72°. UNIFORME INCOMPLETO: El personal que asista a **LA FUNDACIÓN** con el uniforme incompleto, alterado o modificado, se sujetará a las sanciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo.

CAPÍTULO XVIII ESCALA DE FALTAS, SANCIONES Y DECISIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 73°. SUJECIÓN A LA LEY. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, **LA FUNDACIÓN** debe dar la oportunidad de ser oído el trabajador acusado. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga omitiendo este trámite.

LA FUNDACIÓN no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en la ley, en este Reglamento, en manuales de procedimiento que adopte **LA FUNDACIÓN**, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contratos de trabajo.

ARTÍCULO 74°. GRADUALIDAD DE LAS FALTAS. Las faltas se clasifican en leves y graves. La levedad o gravedad de las faltas la determinará **LA FUNDACIÓN** atendiendo los siguientes criterios: El grado de culpabilidad;

1. La afectación del servicio, la imagen y/o patrimonio económico de **LA FUNDACIÓN**;
2. El nivel jerárquico del infractor;
3. La trascendencia de la falta;
4. La reiteración de la conducta;
5. Los motivos determinantes de la conducta;
6. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta

a) Falta Leve: Son faltas leves:

1. Los hechos u omisiones que se generen por primera vez, sin que afecten o causen perjuicio de consideración a **LA FUNDACIÓN** teniendo en cuenta los criterios establecidos por la misma;
2. Retardo sin justa causa comprobable por más de 5 minutos en la hora de entrada sin que medie autorización o excusa suficiente. (Tres veces o más dentro de un mes). Implica por primera vez en el mes un acta de compromiso de mejora y cumplimiento, por segunda vez llamado de atención y por tercera suspensión de contrato de trabajo hasta por dos (2) meses;
3. La falta en el trabajo por más de 20 minutos en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a **LA FUNDACIÓN**, implica por primera vez llamado de atención y por segunda vez suspensión de contrato de trabajo hasta por dos (2) meses;
4. No diligenciar completa y correctamente los registros, formatos, actas y demás documentos establecidos en cada procedimiento por **LA FUNDACIÓN**. Implica por primera vez llamado de atención y por segunda vez suspensión de contrato de trabajo hasta por dos (2) meses;
5. No registrar la huella en el sistema biométrico instalado en las diferentes sedes de la organización en el momento de ingreso y salida de las instalaciones. Implica por primera vez acta de compromiso de mejora y cumplimiento, por segunda vez llamado de atención y por tercera vez suspensión de contrato de trabajo hasta por dos (2) meses;
6. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, llamado de atención y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
7. No portar el carné, uniforme y/o prendas de dotación, el no hacerlo o hacerlo de forma inadecuada, para los trabajadores que estén obligados a portarlo. Implica por primera vez llamado de atención y por segunda suspensión de contrato;
8. Omisión o impuntualidad en la ejecución de directrices de sus jefes inmediatos.
9. Actos indisciplina, conversaciones fuera de zonas de trabajo, gritos, juegos dentro del sitio de trabajo que perturben la disciplina en el ambiente laboral.
10. La no comunicación de los desperfectos o anormalidades observadas en útiles, herramientas, vehículos, averías e infraestructura cuando de ello depende la seguridad, de las personas cuidado del recurso.
11. Simulación de accidentes y enfermedades laborales.
12. No acatar la reincorporación, reubicación o recomendaciones médicas dadas por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo como consecuencia de accidentes o novedades laborales o comunes. Implica por primera vez un llamado de atención y por segunda vez suspensión de contrato;

PARÁGRAFO PRIMERO. La comisión de una falta disciplinaria leve por primera vez, implicará un llamado de atención verbal o escrito, cuando no se afecte el servicio, la imagen y/o patrimonio económico de **LA FUNDACIÓN**, en caso de verse afectado lo anterior la sanción a imponer por primera vez será de uno (01) a ocho (08) días de suspensión. En caso de reincidencia dará lugar a la suspensión del contrato hasta por dos (2) meses.

b) Falta grave: Serán consideradas faltas graves:

1. La concurrencia de dos o más faltas leves que causen un perjuicio considerable a **LA FUNDACIÓN** o al área en la que ejecuta el objeto del contrato de trabajo;
2. La ocurrencia de hechos que por su naturaleza generan un impacto o afectación al interior de la organización;
3. El retardo sin justa causa comprobable por más de cinco minutos en la hora de entrada sin que medie autorización o excusa suficiente. (dos veces o más dentro de un mes y que ocurra por tercera vez);
4. La falta en el trabajo por más de 20 minutos en la mañana, en la tarde o en horas de la noche según el turno correspondiente, sin excusa suficiente y que ocurra por tercera vez;
5. No registrar la huella en el sistema biométrico instalado en las diferentes sedes de la organización en el momento de ingreso y salida de las instalaciones, sin excusa suficiente y que ocurra por tercera vez.
6. Ausencia total del trabajador a sus labores durante el día sin justa causa comprobable por tercera vez o -incluso por primera vez- cuando se cause perjuicio de consideración;
7. Incurrir gravemente en las prohibiciones e incumplir los deberes y obligaciones previstas en este reglamento;
8. Salir de las dependencias de **LA FUNDACIÓN** durante horas de trabajo sin previa autorización, dejando su puesto abandonado sin justificación;
9. Incumplir sin justa causa las órdenes del superior, siempre que estas no lesionen la dignidad del trabajador;
10. Efectuar actividades extra laborales de tipo social, político, cultural, personal o económico, durante los horarios laborales establecidos en **LA FUNDACIÓN** y/o con los elementos asignados por la misma;
11. Las expresiones afectivas exageradas e inapropiadas, entre compañeros de trabajo o con los clientes y que por tal hecho se cause perjuicio de consideración y/o lesione el buen ambiente laboral y/o la ejecución misma de labores;
12. Dañar por un uso inadecuado o intencionalmente los instrumentos, objetos, útiles y herramientas que **LA FUNDACIÓN** haya facilitado para el desempeño del cargo o las de sus compañeros de trabajo;
13. Causar por descuido o imprudencia el hurto de los instrumentos, objetos, útiles y/o herramientas que **LA FUNDACIÓN** haya facilitado para el desempeño del cargo.
14. Dar mal uso o desperdiciar intencionalmente las materias primas y herramientas que coloque **LA FUNDACIÓN** a disposición del trabajador para ejecutar la labor;
15. Indisponer a los compañeros de trabajo sin justificación;

16. Cuando se requiere trabajo en horas extras y en jornada suplementaria (Trabajo en días de descanso) y el trabajador fue informado previamente de manera formal, y se rehúsa a prestar el servicio sin justificación válida alguna;
17. Grabar audios y/o videos, tomar fotografías dentro de las instalaciones de **LA FUNDACIÓN** y/o compartir información de **LA FUNDACIÓN** sin previa autorización, al igual que obtener información para usos diferentes al objeto de **LA FUNDACIÓN**;
18. Instalar software no autorizados en los computadores de **LA FUNDACIÓN**;
19. Usar las redes corporativas, los sistemas telemáticos, los equipos, medios informáticos y el correo electrónico que **LA FUNDACIÓN** pone a disposición de los trabajadores para fines personales;
20. Incumplimiento de la Política de Tratamiento de Datos Personales de acuerdo a la normatividad vigente adoptada por **LA FUNDACIÓN**;
21. Afectar el patrimonio y/o la prestación del servicio por negligencia y/u omisión en el ejercicio de las labores propias de cada proceso;
22. Ocultar faltas graves cometidas contra **LA FUNDACIÓN** por parte de algún trabajador de la misma;
23. Incumplimiento de metas y objetivos impuestos por el jefe inmediato y el incumplimiento de los planes de mejora generados con ocasión a la evaluación de desempeño, resultado de auditorías internas, externas y de aquellos que plantee el superior jerárquico como mejora del proceso;
24. El deficiente rendimiento en el trabajo, relacionado con incumplimiento de metas y objetivos impuestos por **LA FUNDACIÓN**, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, y el incumplimiento del resultado de auditorías internas y externas dará lugar a que el área encargada acuda al procedimiento de que trata el artículo 2.2.1.1.3 del Decreto 1072 de 2015, con el fin de garantizar los derechos de los trabajadores, conforme al artículo ochenta y dos del presente Reglamento Interno de Trabajo.
25. No diligenciar completa y correctamente los registros, formatos, actas y demás documentos establecidos en cada procedimiento por **LA FUNDACIÓN**, y que ocurra por segunda vez.
26. Causar daño o perjuicio material o moral en bienes y/o personas;
27. No dar el trámite oportuno o hacerlo de forma incorrecta a los diferentes requerimientos, demandas, derechos de petición y demás solicitudes o documentos dirigidos a las diferentes dependencias de **LA FUNDACIÓN**, incluyendo el Comité de Convivencia laboral;
28. Presentar descuadres en la caja (sobrantes o faltantes) en el momento del arqueo sin causas plenamente justificadas en cada caso, o la falta de aviso inmediato de un descuadre.
29. Incumplir las políticas expedidas por **LA FUNDACIÓN**.
30. Utilizar los dineros de la organización para fines diferentes a los autorizados o destinados;
31. Generar gastos sin la respectiva autorización del área financiera;
32. Apropiarse o utilizar para su beneficio particular, recursos de **LA FUNDACIÓN** o de sus clientes, contratistas, agentes comerciales, proveedores, compañeros de trabajo;
33. Revelar información confidencial a personas ajenas a **LA FUNDACIÓN**, sin autorización expresa;
34. Alterar documentos, incluyendo aquellos que son utilizados para el ingreso a las instalaciones;

35. Suplantar la identidad por cualquier medio, de algún miembro de la organización o cliente para beneficio propio o de terceros;
36. Valerse del nombre de **LA FUNDACIÓN** o de las labores encomendadas por esta, para emprender, respaldar o acreditar negocios particulares o actividades comerciales personales;
37. Emitir certificaciones laborales y/o comerciales sin autorización del empleador;
38. Ocultar información relevante y/o presentar documentación falsa en el proceso de selección y vinculación.
39. Omitir o incumplir los procedimientos documentados para la vinculación de trabajadores y contratistas;
40. Permitir el inicio de labores de una persona que no esté seleccionada ni vinculada legal y reglamentariamente por **LA FUNDACIÓN**;
41. Ocultar información de impacto para los intereses de la organización sin justa causa;
42. Maltratar o hablar mal de los clientes o usuarios, compañeros, personal a cargo con palabras despectivas, tratos humillantes, vulgares, levantando falsos testimonios y/o agredirlos físicamente, independientemente de sus consecuencias;
43. Vender prendas de la dotación suministrada por la organización o utilizarla para fines diferentes al objeto para el que fueron entregadas;
44. El incumplimiento de las prescripciones de orden establecidas en el presente reglamento;
45. No reportar oportunamente novedades relacionadas con la operación;
46. No recibir la solicitud de exposición a descargos que podrá ser entregada con dos testigos, y se entenderá que el empleado ha sido notificado;
47. No rendir descargos en los términos establecidos en el presente Reglamento o una vez notificado el trabajador de diligencia verbal a descargos no se presenta sin justificación válida;
48. No entregar al día cuarto los soportes de la investigación disciplinaria (solicitud de exposición a descargos, descargos, pruebas, anexos y sugerencia de decisión);
49. Presentarse a trabajar bajo la influencia del alcohol, narcóticos o sustancias psicoactivas;
50. No preservar, fomentar y mantener las condiciones de salud física y mental, a trabajadores, contratistas y visitantes de la Organización;
51. Consumir alcohol, narcóticos o sustancias psicoactivas en **LA FUNDACIÓN**, proyecto o en el sitio de trabajo;
52. No identificar los peligros ni valorar los riesgos que se presenten en las instalaciones de **LA FUNDACIÓN**;
53. Alterar documentos indagatorios o testimonios relacionados con una investigación por incidente, accidente de trabajo o enfermedad laboral;
54. Conductas de acoso laboral confirmadas por el Comité de Convivencia Laboral;
55. Incumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo y las normas de seguridad vial;
56. Violar las normas de higiene y seguridad industrial;

57. Abiertamente ignorar, hacer caso omiso o no respetar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo;
58. Poner en riesgo la salud y la vida de sí mismo, de los colaboradores y/o de los clientes en el marco de la relación laboral;
59. Incurrir en las mismas conductas que produjeron un accidente laboral, pese a las recomendaciones realizadas por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
60. Ocultar información veraz sobre su salud;
61. No reportar en debida forma los incidentes y accidentes de trabajo sufridos;
62. El no uso o el uso inadecuado de los elementos de protección personal;
63. No establecer, organizar ni implementar los planes, programas, procedimientos y actividades enfocados a la prevención de accidentes y el autocuidado de los trabajadores que hacen parte de **LA FUNDACIÓN**;
64. No asistir o hacerlo impuntualmente sin justa causa a las citaciones que realice **LA FUNDACIÓN**, como capacitaciones, formaciones, talleres, pruebas o entrenamientos;
65. No cumplir con lo establecido en los Manuales, Procedimientos, Reglamentos y Políticas establecidas por **LA FUNDACIÓN**;
66. Prestar servicios a empresas con el mismo o similar objeto social, aun estando suspendido del trabajo o disfrutando de su período de vacaciones;
67. Violar el compromiso o pacto de exclusividad, prestando servicios profesionales subordinados o por cuenta propia a terceros o participantes de la Institución, así como desviar la clientela de **LA FUNDACIÓN** hacia competidores de ésta;
68. Remitir información confidencial o de cualquier índole que pertenezca a la organización a correos personales o de terceros ajenos a ésta sin la respectiva autorización escrita;
69. Incumplir los sistemas de administración de riesgos adoptados por la Organización: SARLAFT, SARO, SARL;
70. No garantizar que las actividades de selección de personal se realicen conforme a los lineamientos establecidos por la organización;
71. No asegurar que el personal contratado cumpla con las necesidades del área solicitante, y con los requisitos y documentos verídicos establecidos por **LA FUNDACIÓN**;
72. No realizar los pagos en debida forma en cuanto salarios, horas extras, prestaciones sociales, parafiscales y demás acreencias laborales que en derecho corresponda a los trabajadores, conforme los tiempos establecidos por **LA FUNDACIÓN**;
73. Incumplir la metodología para vincular laboralmente el personal seleccionado a través del contrato individual de trabajo; no finalizar los vínculos laborales de conformidad a las disposiciones legales colombianas vigentes y a las establecidas por **LA FUNDACIÓN**;
74. No garantizar la afiliación al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores de **LA FUNDACIÓN** previo al ingreso;
75. No reportar las novedades de retiro de los trabajadores con vínculo laboral al Sistema General de Seguridad Social.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La comisión de una falta disciplinaria grave por primera vez, implicará un llamado de atención escrito, cuando no se afecte el servicio, la imagen y/o patrimonio económico de **LA FUNDACIÓN**, en caso de verse afectado lo anterior, o en caso de reincidencia, la sanción a imponer será la suspensión del contrato hasta por dos (2) meses o la terminación del contrato por una justa causa.

CAPÍTULO XIX

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 75°. DEBIDO PROCESO. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá otorgar la oportunidad al trabajador para que éste rinda sus descargos de manera libre y voluntaria en el marco del debido proceso conforme a la normatividad vigente y a las disposiciones contenidas en el presente reglamento.

PARÁGRAFO PRIMERO: El órgano competente para conocer, iniciar y desarrollar el proceso disciplinario es el área de gestión humana de **LA FUNDACIÓN**, la cual resolverá cada uno de los casos con justicia y equidad.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Una vez el jefe inmediato o superior jerárquico evidencie un deficiente rendimiento del trabajador, previo a solicitar la apertura del proceso disciplinario, deberá requerir al trabajador dos (2) veces por escrito -mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días y podrá hacerse mediante el correo electrónico corporativo.

Si hechos los anteriores requerimientos subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, el jefe inmediato o superior jerárquico solicitará al área de gestión humana la apertura del proceso disciplinario y allegará como prueba un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, ello conforme al procedimiento establecido en el presente reglamento.

PARÁGRAFO TERCERO: Por requerimiento puede entenderse la manifestación realizada por el superior jerárquico a través de comunicado interno y que la misma recaiga sobre los incumplimientos señalados.

ARTÍCULO 76°. El proceso disciplinario tendrá dos modalidades: escrita o verbal -según corresponda-, con el fin de que el trabajador ejerza su derecho de defensa y contradicción y no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado a continuación:

1. PROCESO ESCRITO: Si los hechos se determinan como leves o graves, se requerirá al trabajador mediante solicitud de exposición a descargos donde se relacionarán los hechos objeto de investigación, con el fin de que este -el trabajador- allegue las pruebas y justificaciones escritas a que haya lugar, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la apertura del proceso disciplinario.

2. PROCESO VERBAL:

a) APERTURA: Si los hechos se determinan como graves y requieren decisión inmediata, se notificará al trabajador la citación a diligencia verbal de descargos con cinco (05) días hábiles de antelación a la fecha de celebración de la misma, indicando los hechos objeto de investigación, las pruebas recaudadas, fecha, hora y lugar en la cual se llevará a cabo.

PARÁGRAFO: Cuando las conductas sean catalogadas como graves y afecten directamente el patrimonio, buen nombre o la operación de **LA FUNDACIÓN**, la celebración de la diligencia verbal de descargos podrá realizarse el mismo día en que produjo la notificación de la citación.

b) DILIGENCIA: Se dará apertura a diligencia verbal de descargos una vez estén presentes: el trabajador implicado, el jefe inmediato, un delegado del área de gestión humana o quien haga sus veces; esta deberá ser grabada para posterior verificación y custodia con el fin de garantizar la transparencia y equidad en el desarrollo de la misma. Si el trabajador no autoriza la grabación de la diligencia, se procederá a levantar un acta en la cual quede consignado todo lo manifestado por el trabajador y debe ser firmada por todos los asistentes.

3. DECISIÓN: Se podrá aplicar una de las siguientes sanciones:

- a) Llamado de atención verbal.
- b) Llamado de atención escrito.
- c) Suspensión disciplinaria del contrato de trabajo con justa causa, podrá ser de uno (01) a ocho (08) días cuando fuese la primera falta, y hasta dos meses cuando fuese reincidente.
- d) Terminación unilateral del contrato laboral con justa causa.

4. NOTIFICACIÓN. La decisión o sanción que establezca **LA FUNDACIÓN** se notificará al trabajador de igual forma a como le fue comunicada la falta -si fuere posible-, y surtirá efectos el mismo día en que se realice la notificación, salvo precisión en contrario. La decisión deberá ser proferida y notificada al trabajador a más tardar dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes al recibo de los descargos o caducado el término para rendirlos.

En el caso de la terminación unilateral del contrato con justa causa, la decisión deberá adoptarse y ejecutarse de la forma más oportuna sin exceder el tiempo señalado y deberá contar con la firma de la Representante Legal, quienes contarán con un máximo de dos (2) días hábiles para tal fin.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando el trabajador se rehúse a recibir la solicitud de exposición a descargos, la citación a diligencia verbal de descargos o la decisión tomada del proceso disciplinario, dos (02) testigos deberán dar fe de la notificación consignando sus firmas, números de documentos de identidad y fecha, haciendo referencia a que el trabajador se rehusó a firmar la notificación. En este caso, el área de gestión humana, podrá notificarlo por medio de correo electrónico o correo físico según los datos consignados en la hoja de vida del trabajador, con el fin de salvaguardar el debido proceso y asegurar la notificación efectiva.

5. SUSPENSIÓN DE TÉRMINOS: Los tiempos para rendir descargos, concurrir a diligencia verbal de descargos o para tomar la decisión de fondo, se suspenderán cuando al trabajador esté incurso en cualquier tipo de ausentismo laboral.

ARTÍCULO 77º. REGISTRO. En la hoja de vida de cada trabajador se anexarán los descargos y constancias de haberse presentado junto con las decisiones de sanción y las notificaciones respectivas.

ARTÍCULO 78º. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA. Las faltas prescribirán en seis (6) meses a partir del momento en que el empleador conoce de la comisión de estas.

PARÁGRAFO. La iniciación del proceso disciplinario interrumpe la prescripción.

CAPÍTULO XX

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 79º. Los reclamos de los trabajadores se harán en el Área de Gestión del Recurso Humano de **LA FUNDACIÓN** o quien haga sus veces.

PARÁGRAFO. En la **FUNDACIÓN EL BUEN PASTOR**, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias

CAPÍTULO XXI

ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 80º. El acoso laboral es una conducta que atenta directamente contra la dignidad humana, contraria a la convivencia laboral y a los principios de **LA FUNDACIÓN**. Por tal razón, **LA FUNDACIÓN** promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores, procurando a cada uno de ellos un ambiente laboral digno, y ofrecerá un sistema de solución de conflictos, sin costo alguno, cuando quiera que se presenten situaciones reales o presuntas de acoso laboral.

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

ARTÍCULO 82º. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, **LA FUNDACIÓN** ha previsto los siguientes mecanismos:

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

ARTÍCULO 83º. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por el número de miembros correspondiente de acuerdo con la Resolución 652 de 2012 y la resolución 1356 de 2012 o las normas de lo modifiquen. Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá a su cargo las funciones establecidas en la Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo y normas que la complementen o modifiquen.

ARTÍCULO 84º. Los trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a la conformación del Comité de Convivencia Laboral no podrán ser elegidos como miembros de este Comité.

ARTÍCULO 85º. Mecanismo de elección y periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá señalarse en la respectiva convocatoria de la elección.

El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO 86º. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente por lo menos una (1) vez cada tres (3) meses, y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

ARTÍCULO 87°. Trámite de las solicitudes presentadas:

El Comité recibirá y dará trámite a las solicitudes o quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan y examinará de manera confidencial la solicitud o queja. Posteriormente el Comité escuchará a las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a la solicitud o queja. Luego de escuchar a las partes involucradas, el Comité adelantará reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre ellas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias y formulará un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de confidencialidad. Si las partes han llegado a un acuerdo, el Comité debe hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la solicitud o queja, verificado el cumplimiento de acuerdo con lo pactado. Si las partes no llegan a un acuerdo, no cumplen las recomendaciones formuladas o la conducta persiste, el Comité informará a la alta dirección de **LA FUNDACIÓN**, cerrará el caso y el trabajador podrá presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

ARTÍCULO 88°. POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL. LA FUNDACIÓN implementará una política de acoso sexual en el trabajo, acorde con lo establecido en la Ley 2365 de 2024 y demás normas concordantes, la cual deberá dar a conocer a todos sus trabajadores por el medio más expedito posible y hará parte integral del presente Reglamento y de los contratos de trabajo vigentes y futuros.

CAPÍTULO XXII

TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 89°. TELETRABAJO Y TELETRABAJADOR. El teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

ARTÍCULO 90°. OBJETIVOS. Todo programa de teletrabajo en **LA FUNDACION**, se guiará por los siguientes objetivos:

1. Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
2. Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo.
3. Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
4. Disminuir el ausentismo laboral.
5. Mejorar los procesos laborales.
6. Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ARTÍCULO 91°. CONDICIONES DE ACCESO AL PROGRAMA DE TELETRABAJO. El empleador establecerá las condiciones que deben cumplir los trabajadores para acceder al Programa de Teletrabajo, las cuales serán analizadas en cada caso en particular, a fin de determinar la accesibilidad a esta modalidad de trabajo.

ARTÍCULO 92°. COMITÉ DE COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE TELETRABAJO. Con el fin de evaluar continuamente y realizar acciones de mejora que permitan la adopción de buenas prácticas en esta modalidad laboral no presencial, se creará un equipo coordinador, formado por personas que mantengan relaciones fluidas con los responsables directos de todas las áreas de **LA FUNDACIÓN**, que gestionen, entre otros, aspectos como la evaluación y autorización de ingreso de empleados a dicha modalidad, así como los relacionados con las comunicaciones, las relaciones laborales, las tecnologías de la información y la comunicación, o la prevención de riesgos laborales.

A continuación, se mencionan los miembros que conformarán el equipo coordinador, quienes podrán variar en función de las circunstancias:

1. El Gerente / Representante legal o la persona que este designe para tal efecto.
2. Representante del área de la Gestión de Recursos Humanos
3. Representante del área de salud Ocupacional y Riesgos laborales.
4. Representante de sistemas y tecnologías de la información y la comunicación.

ARTÍCULO 93°. CONTRATO O VINCULACIÓN DE TELETRABAJO. Quien aspire a participar del programa de Teletrabajo, deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 39 del Código

Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social; para los trabajadores particulares aplican las condiciones establecidas en el Artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y el Decreto 1072 de 2015, parte 2, título 1, capítulo 5.

El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo deberá indicar de manera especial:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo, y si es posible, de espacio.
2. Los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO. En caso de contratar por primera vez a un teletrabajador, éste no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso, dejaría de ser teletrabajador.

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

ARTÍCULO 94°. IGUALDAD DE TRATO. Los trabajadores y teletrabajadores de la compañía tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

1. El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
2. La protección de la discriminación en el empleo.
3. La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.

4. La remuneración.
5. La protección por regímenes legales de seguridad social.
6. El acceso a la formación.
7. La protección de la maternidad. Las tele trabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
8. Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

ARTÍCULO 95°. EQUIPOS Y PROGRAMAS INFORMÁTICOS. Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

1. Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas, que puede o no ser suministrado por **LA FUNDACIÓN**, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
2. Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.
3. Una cuenta de correo electrónico.
4. El resto de condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

ARTÍCULO 96°. A continuación, se listan los compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por **LA FUNDACIÓN**:

1. **LA FUNDACIÓN** brindará las herramientas específicas (hardware /software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma, el teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas, así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos.
2. El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador, o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a **LA FUNDACIÓN** o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. De igual forma, el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de **LA FUNDACIÓN** que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado.
4. El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que **LA FUNDACIÓN** lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.

ARTÍCULO 97º. La tele trabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, serán afiliados por parte **LA FUNDACIÓN** al sistema de seguridad social, salud, pensiones y riesgos laborales, de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

ARTÍCULO 98º. OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR. Sin perjuicio de que el teletrabajador deba cumplir las demás obligaciones y deberes estipulados en el presente reglamento de trabajo, en particular, quien se desempeñe como teletrabajador en **LA FUNDACIÓN** debe cumplir con las siguientes:

1. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a **LA FUNDACIÓN** o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
2. Cumplir con las normas y políticas que le haya indicado su empleador sobre el uso de recursos informáticos para desarrollar la labor contratada como teletrabajador.
3. Velar por la seguridad de los equipos que utilice para desarrollar el teletrabajo, así como velar por la seguridad de la información contenida en los mismos.
4. Responder por el buen uso de los recursos informáticos (hardware, software, documentación, suministros, etc.) que le sean asignados de acuerdo a las labores establecidas por la compañía.
5. Reportar al empleador tan pronto tenga conocimiento, sobre los eventos inusuales que surjan con la información y los recursos físicos asignados al trabajador en virtud del teletrabajo, con el fin de evitarle daños a **LA FUNDACIÓN**.
6. Emplear los servicios y equipos informáticos asignados al trabajador en virtud del teletrabajo para temas que correspondan exclusivamente al desarrollo de la labor contratada.
7. No compartir usuarios y/o contraseñas personales de **LA FUNDACIÓN** que se le hayan entregado con ocasión del teletrabajo contratado.
8. No obstaculizar el control, monitoreo y/o auditoría de la información que repose en cualquier tipo de herramientas que el empleador le haya suministrado para desarrollar sus funciones, ya sea en medio físico o electrónico, control que no requiere autorización previa del teletrabajador, pero que en todo caso deberá ser autorizada previamente y por escrito por el empleador, y realizado por el funcionario que para tal efecto señale **LA FUNDACIÓN**.

9. Conservar, mantener y restituir en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que el empleador lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.
10. Acatar las órdenes del empleador frente a la revocación total o parcial de las condiciones de acceso a los recursos informáticos que tenga con ocasión de sus funciones laborales.
11. Permitir que el personal autorizado previamente por **LA FUNDACIÓN**, pueda ingresar al lugar donde el teletrabajador prestará su servicio, con el fin de darle cumplimiento a las normas legales vigentes en materia laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo, y seguridad informática.
12. Observar las normas y prescripciones sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con las funciones que desempeñe.
13. No usar los equipos, elementos, programas o servicios informáticos que el empleador le proporcione en desarrollo del teletrabajo, en actividades diferentes alas encargadas por el empleador.
14. Presentar en forma oportuna los informes que de cualquier tipo le solicite el empleador o sus representantes en las fechas y condiciones requeridas.
15. Informar oportunamente al empleador las novedades que se presenten en relación con las licencias o programas que le hayan sido instalados en los equipos suministrados para desarrollar la labor contratada.
16. Acudir a las reuniones de carácter extraordinario a las que sea convocado por el empleador.
17. Mantener bajo absoluta confidencialidad la información que conozca del empleador por causa o con ocasión del desarrollo de sus funciones laborales.
18. No consentir ni permitir sin autorización previa y escrita del empleador y/o sus representantes, que terceras personas tengan acceso a los equipos de propiedad de **LA FUNDACIÓN**, ni a la información que reposa dentro de los mismos.
19. Mantener actualizados y con información verídica los sistemas de almacenamiento de información y/o bases de datos utilizados por el empleador con el fin de tener control de los datos que maneja **LA FUNDACIÓN**.
20. No superar la jornada máxima legal o la pactada entre las partes, sin autorización previa y escrita del empleador, cuando la modalidad de teletrabajo así lo requiera.
21. Guardar de manera segura y de conformidad con las políticas informáticas de **LA FUNDACIÓN**, la información que utilice para el desarrollo de sus labores.
22. Abstenerse de darle un uso inadecuado a cualquier tipo de información a la que tenga acceso y que pueda ser considerada como propiedad intelectual.
23. Cumplir con las normas de propiedad intelectual, respecto a la información a la que tenga acceso en virtud de su calidad de teletrabajador.
24. Asistir de manera oportuna a las capacitaciones que previamente programe el empleador con el fin de mantenerse actualizado sobre las restricciones del uso de equipos y programas informáticos,
25. legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general sobre las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.
26. Acatar, atender y respetar todas las condiciones especiales adicionales que el empleador le indique para que opere el teletrabajo al interior de **LA FUNDACIÓN**.

27. Diligenciar el formato de Autor reporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
28. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST de **LA FUNDACIÓN** y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.
29. Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son las definidas por la normatividad vigente de conformidad con el Artículo 27 de la Ley 1562 de 2012.
30. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
31. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.
32. Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales.
33. Reportar los accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.
34. Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.

ARTÍCULO 99º. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES ESPECIALES DE LA FUNDACIÓN.

Son responsabilidades de **LA FUNDACIÓN**:

1. La seguridad del teletrabajador conforme a la legislación vigente.
2. El suministro a los teletrabajadores de equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los teletrabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
3. Incluir al teletrabajador dentro del Sistema Gestión de Seguridad y salud en el trabajo y permitirle la participación en las actividades del comité paritario.
4. Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de **LA FUNDACIÓN** en materia de salud y seguridad en el trabajo.
5. Definir la unidad de causación del salario (hora, día, mes, obra).
6. El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
7. Incorporar en el Reglamento Interno de Trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en **LA FUNDACIÓN** privada.
8. Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, incorporando las condiciones establecidas en el Artículo 2.2.1.5.3 del Decreto 1072 de 2015.
9. Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.

10. Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para **LA FUNDACIÓN** en el marco de la Jornada Laboral.
11. Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
12. Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST-, definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el Parágrafo 2º, Artículo 26, Ley 1562 de 2012.
13. Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
14. Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de **LA FUNDACIÓN** en materia de salud y seguridad en el teletrabajo.
15. Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.
16. verificar, con el apoyo de la ARL, las condiciones del lugar de trabajo en casa o teletrabajo, y garantizar la capacitación continua en seguridad laboral.

ARTÍCULO 100º. Acorde con la Ley 2088 de 2021, se debe entender por trabajo en casa como la habilitación temporal del trabajador para que desarrolle sus actividades por fuera del sitio donde habitualmente las desarrolla, sin modificar la naturaleza del contrato de trabajo vigente. **LA FUNDACIÓN** autorizará a los trabajadores que crea convenientes, respecto de las funciones de sus cargos, a que ejecuten las mismas desde su lugar de domicilio. Se deja constancia que esta modalidad de trabajo siempre será temporal

ARTÍCULO 101º. Cuando **LA FUNDACIÓN** autorice a un trabajador a desempeñar las funciones de su cargo desde su domicilio, pactará con él respecto de la entrega de equipos y útiles trabajo y así mismo, acorde con lo establecido en la Ley, si el trabajador tiene derecho al pago del auxilio de transporte, el mismo se seguirá pagando, pero a título de auxilio de conectividad.

ARTÍCULO 102º. Todo trabajador beneficiario del Trabajo en casa deberá cumplir con la política de desconexión laboral expedida por **LA FUNDACIÓN**.

ARTÍCULO 103º. Entiéndase que **LA FUNDACIÓN** podrá en cualquier momento y cuando lo considere necesario, decretar la terminación del trabajo en casa y solicitará al trabajador el reintegro a sus labores desde las instalaciones que **LA FUNDACIÓN** disponga.



ARTÍCULO 104° TRABAJO REMOTO. Acorde con la Ley 2121 de 2021 se define como trabajo remoto el cual es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. Se deja constancia que esta modalidad siempre será permanente.

CAPÍTULO XXIII

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 102°. PUBLICACIÓN. LA FUNDACIÓN publicará en cartelera el Reglamento Interno de Trabajo, informará a los trabajadores mediante las carteleras, página web (Link) o correo electrónico del contenido de dicho Reglamento y la fecha desde la cual entrará en aplicación, de conformidad con lo previsto en el artículo 17 ley 1429 de 2010.

CAPÍTULO XXIV OTRAS

DISPOSICIONES

ARTÍCULO 103°. VIGENCIA. El presente Reglamento entrará a regir una vez publicado.

ARTÍCULO 104°. CLÁUSULAS INEFICACES. No producirá ningún efecto las cláusulas del Reglamento que des mejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

ARTÍCULO 105°. REMISIÓN NORMATIVA. Todo aquello que no se encuentre regulado o sea ambiguo en el presente Reglamento, debe complementarse o entenderse de conformidad a la legislación laboral existente, en especial al Código Sustantivo del Trabajo junto con todas las leyes, decretos y resoluciones que lo complementen o reformen.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Hennis N. Reciado C." followed by a period.

Firma Representante Legal

