

**RESOLUCIÓN NACIONAL No. 004
(17 de febrero de 2021)****“Por medio del cual se modifica el reglamento interno de trabajo expedido mediante acuerdo 22 del mayo de 2020”**

El Rector Nacional de la Fundación Universitaria del Área Andina, en uso de sus atribuciones, y

CONSIDERANDO:

Que:

- Los estatutos de la Fundación establecen en el literal d) del artículo 37, como función del Consejo Superior, el “Expedir los reglamentos de personal docente, estudiantil y administrativo y los demás que sean necesarios para el funcionamiento de la entidad”.
- Mediante acuerdo 22 del mayo de 2020 el Consejo Superior expidió el nuevo Reglamento de Interno de Trabajo en procura de implementar una redacción amigable y de mayor comprensión para empleador y trabajador, así como la disminución de vacíos procedimentales de la relación laboral, una redefinición de escala de faltas y sanciones con seguridad jurídica y aplicación clara, flexibilidad de referencia a los procedimientos institucionales vigentes y sus posibles cambios en el tiempo. También se incorporaron componentes del ejercicio docente, en el marco del cumplimiento de la relación laboral con la Institución. En su construcción se tuvieron en cuenta las normas vigentes actualmente, pues el reglamento anterior data del año 2009.

Los miembros del Consejo Superior de manera unánime acogieron la propuesta presentada y la aprobaron en su integridad.

- En el artículo segundo del acuerdo 22 del 26 de mayo de 2020, el Consejo Superior facultó a los miembros del Comité de Rectoría para conocer y resolver las posibles propuestas o inquietudes que los trabajadores puedan presentar frente al documento propuesto. Solicitando que en el evento en que sea necesario realizar ajustes a la propuesta normativa, éstas sean puestas en conocimiento del Consejo Superior en una siguiente sesión de este cuerpo colegiado.
- De esta manera, en sesión del Comité de Rectoría del 17 de febrero de 2021, los miembros del citado comité, llevaron a cabo la revisión de los comentarios e inquietudes de diferentes trabajadores frente al reglamento interno de trabajo, acogiendo algunos de los ajustes propuestos al citado documento, los cuáles se incorporan a continuación y se formalizan mediante la presente resolución, bajo la especial delegación expresa contenida en el artículo segundo del acuerdo 22 del 26 de mayo de 2020.

Con fundamento en lo expuesto, el Rector Nacional de la Fundación Universitaria del Área Andina,

RESUELVE:

Primero: Acoger los siguientes ajustes propuestos al texto del Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Universitaria del Área Andina:

- Reemplazar el numeral 32 del artículo 100 el cual quedará así: *“Excederse en el uso de los teléfonos fijos, celulares, chats u otros medios de comunicación suministrados por la Institución o costeados por el trabajador, para sostener conversaciones de carácter personal durante la jornada de trabajo interrumpiendo el desarrollo de las funciones asignadas”.*

- Suprimir el numeral 57 del artículo 100 por cuanto su contenido está inmerso dentro del numeral 32 del artículo 100.
- Reemplazar el numeral 18 del Artículo 98 el cuál quedará así: *"18. Portar el medio de identificación que otorga la Fundación y presentarlo en todas las ocasiones en que así lo exija la Institución"*.
- Reemplazar el numeral 34 del Artículo 98 el cuál quedará así *"34. Firmar la copia de todas las comunicaciones que le pase la Fundación, en señal de recibo. En el evento de no suscribir la comunicación, se presumirá que está de acuerdo con su contenido. La Fundación podrá citar a dos testigos de la entrega del documento para que constaten el recibo de este por parte del trabajador"*.
- Suprimir el numeral 6 del Artículo 98.
- Ajustar la redacción de los numerales 37 y 38 del artículo 102 para sustituir la palabra "cliente" por "estudiante".

Segundo: En consecuencia, el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Universitaria del Área Andina, queda conforme se expone a continuación:

"Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Universitaria del Área Andina"

Artículo 1. El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la Fundación Universitaria del Área Andina, identificada con NIT. 860.517.302, domiciliada en Bogotá D.C. con dirección de notificaciones en la Calle 71 No. 13 - 21 de Bogotá, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la "Fundación", así como sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que la Fundación llegue o llegara a celebrar. Salvo estipulaciones en contrario que solo pueden ser favorables para los trabajadores de la institución de conformidad con la normatividad vigente, en todo caso respetando la Constitución Nacional y los principios constitucionales que propenden por la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres, así como la erradicación de cualquier forma de discriminación o desigualdad en las funciones, remuneración y demás aspectos de las relaciones laborales.

Preámbulo

Este reglamento está inspirado y se rige por los siguientes principios generales:

1. Sobre el contenido del articulado de este Reglamento priman mandamientos de orden legal que expresamente y en forma clara prescriban las disposiciones laborales vigentes.
2. Los casos no previstos en este Reglamento deberán resolverse de acuerdo con la ley laboral, con los principios generales del derecho y con los demás preceptos legales que fueron aplicables.
3. El propósito de este Reglamento no es otro que el fiel cumplimiento de lo establecido en el Artículo 105 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas pertinentes, aplicando la ley laboral a las modalidades de trabajo propias de la Fundación e incluyendo preceptos específicos para resolver los casos no contemplados expresamente en dicha legislación.

Capítulo I Condiciones de Admisión e Ingreso

Artículo 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en La Fundación, deberá surtir lo correspondiente al

procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal y una vez seleccionado deberá presentar los documentos, citados a continuación:

1. Fotocopia escaneada de la cédula de ciudadanía.
2. Fotografía a Color.
3. Certificado de cuenta bancaria.
4. Certificado (s) de experiencia laboral.
5. Soportes académicos (diploma y acta de grado de estudios formales culminados).
6. Fotocopia de tarjeta profesional (para aquellas profesiones u oficio donde la ley lo exija).
7. Constancias o certificados de estudio.
8. Soporte de Visa y pasaporte (en caso de ser extranjero).
9. Certificación de afiliación EPS con fecha no mayor a treinta (30) días.
10. Certificación de afiliación a fondo de pensión con fecha no mayor a treinta (30) días.
11. Resolución de pensionado en los casos en los que aplique.
12. Certificación de afiliación a fondo de cesantías en los casos que aplique.
13. Examen médico de ingreso ocupacional y demás exámenes que exija el cargo al que aspira.
14. Todos los demás documentos necesarios para una vinculación contractual válida según las normas vigentes en el momento de la contratación y aquellos que por procedimiento institucional se exigieren atendiendo a la naturaleza y requerimientos de la labor a desempeñar tales como las señaladas por las autoridades territoriales.

En todos los casos los anteriores, los documentos estarán sujetos al procedimiento de vinculación laboral – contratación, vigente en la Institución.

Parágrafo I: Los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años requieren la respectiva autorización escrita expedida por el Inspector del Trabajo o en su defecto, por el ente Territorial Local. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

Parágrafo II: La Fundación podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto; así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1º, Ley 13 de 1.972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres a menos que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43º, C.N.; Artículos 1º y 2º, Convenio No. 111 de la OIT; Resolución No. 003941 de 1.994 del Ministerio de Trabajo), el examen de SIDA (Decreto Reglamentario No 559 de 1.991, Art. 22), ni la Libreta Militar (Art. 111, Decreto 2150 de 1.995).

Parágrafo III: El aspirante deberá suscribir autorización de tratamiento de datos personales para la verificación de sus calidades para aspirar al cargo. Lo anterior de conformidad con lo establecido por la Ley 1581 de 2012. Con base en ello, la autorización que profiera el aspirante deberá contener los requisitos exigidos por dicha ley.

Parágrafo IV: Los gastos de exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión serán sufragados en su totalidad por el empleador.

Capítulo II Período de Prueba

Artículo 3. Una vez admitido el aspirante, la Fundación podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de ésta las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo (Art. 76 del C.S.T.).

Artículo 4. 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 (Artículo 77, numeral primero, C. S. T.).

Artículo 5. El período de prueba no podrá 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 exceda de dos (2) meses.

Parágrafo I: Cuando entre La Fundación y el empleado se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 78 del C. S. T., Artículo 7º Ley 50 de 1990).

Parágrafo II: 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.

Artículo 6. Durante el período de prueba, el Contrato de Trabajo podrá darse por terminado unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso y sin que haya lugar a indemnización alguna. Pero si expirado el período de prueba el empleado continúa al servicio de la Fundación con consentimiento expreso o tácito, por este solo hecho los servicios prestados por aquél a ésta se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los empleados en dicho período de prueba gozarán de todas las prestaciones que legalmente les corresponde (Art. 80 del C. S. T.).

Parágrafo: De conformidad con la sentencia de la Corte Constitucional T-978 de oct. 8/04, Magistrado Ponente, Doctor Jaime Córdoba Triviño, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la Fundación durante la vigencia del período de prueba debe estar fundada, a fin de evitar decisiones arbitrarias contrarias a los postulados de la Constitución Política, con la comprobación objetiva de la falta de competencias mínimas para el ejercicio de la labor por parte del trabajador.

Capítulo III Contratos de Trabajo

Artículo 7. Contrato Ocasional, Accidental o Transitorio. Es el de corta duración, no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Fundación, esos trabajadores tienen derecho, además del salario a los descansos remunerados y festivos (Art. 6 del C.S.T.), a su afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, así como a los beneficios que ello conlleva y al pago de las prestaciones sociales correspondientes.

Artículo 8. Contrato para realizar una obra o labor determinada. Este contrato se celebra por el tiempo que se emplee para su realización. Se entiende que la duración de una obra depende de su propia naturaleza. Se debe pactar por escrito indicando con precisión la identidad de la obra o la naturaleza de la labor que habrá de ejecutarse en tanto tiempo cuanto sea necesario para finalizar las labores contratadas.

Artículo 9. Contrato a término fijo. Debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente (Art. 46 del C.S.T.).

Artículo 10. Renovación automática contratos mayores a 30 días. Los contratos de trabajo cuya

duración fuere superior a treinta (30) días e inferior a un (1) año se entenderán renovados por un término igual al inicialmente pactado, si antes de la fecha de vencimiento ninguna de las partes avisara por escrito a la otra la determinación de no prorrogarlo, con una antelación no inferior a treinta (30) días. Estos contratos podrán prorrogarse hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año y así sucesivamente (Artículo 2.2.1.1.2. Libro 2, Parte 2 Capítulo 1 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015). Los contratos de trabajo cuya duración sea igual o inferior a 30 días no requieren preaviso alguno para su terminación. No obstante, las partes, de común acuerdo, podrán pactar su prórroga en los términos previstos en el ordinal 2 del Artículo 3º de la Ley 50 de 1990 (Artículo 2.2.1.1.2. Libro 2, Parte 2 Capítulo 1 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015).

Artículo 11. Contrato a término indefinido. El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será Contrato a Término Indefinido (Art. 47 del C.S.T.). El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito, para que el patrono lo reemplace.

Capítulo IV

Contrato de Aprendizaje, Naturaleza y Características de la Relación de Aprendizaje

Artículo 12. Características. El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario. (Art. 1 del Decreto 933 de 2003; art. 2.2.6.3.1. Libro 2, Título 6 Sección 3 Capítulo 3 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015).

Artículo 13. El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de catorce (14) años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir, saber leer y escribir, sin que exista otro límite de edad diferente del mencionado, como lo señala el artículo 2º de la Ley 188 de 1959. (Decreto 933 de 2003, art. 3).

Artículo 14. Formalidades. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.

13. Firmas de las partes.

Artículo 15. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al cincuenta por ciento (50%) de un (1) salario mínimo mensual vigente.

El aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase práctica el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y deberá estar cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y la cotización será cubierta plenamente por la empresa patrocinadora, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente, además deberá ser afiliado al Sistema de Riesgos Profesionales por la Administradora de Riesgos Profesionales, ARL, que cubre la empresa patrocinadora. El apoyo de sostenimiento no podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales que recaigan sobre estos últimos. Adicionalmente, el Decreto 1072 de 2015 en su Artículo 2.2.6.3.33 establece que cuando la tasa de desempleo promedio del año inmediatamente anterior baje a un solo dígito el empresario cancelará el cien por ciento (100%) de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) al aprendiz como apoyo de sostenimiento.

Sí el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente. (Ley 789 de 2002, Art. 30).

Artículo 16. Afiliación al sistema de seguridad social integral. La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirán plenamente por parte del patrocinador así:

- a) Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y la cotización será cubierta plenamente por la empresa patrocinadora, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente;
- b) Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al Sistema de Riesgos Laborales por la Administradora de Riesgos Laborales, ARL, que cubre la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente. Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea, el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos laborales. (Artículo 5 del Decreto 933 de 2003; Artículo 2.2.6.3.5. Libro 2, Título 6 Sección 3 Capítulo 3 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015).

Parágrafo: Es obligación de la Fundación afiliar al Sistema General de Riesgos Laborales, a los estudiantes de todos los niveles académicos de instituciones educativas públicas o privadas: i) que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución e involucren un riesgo ocupacional, o ii) cuyo entrenamiento o actividad formativa sea requisito para la culminación de sus estudios e involucren un riesgo ocupacional (Artículo 13 del Decreto-Ley 1295 de 1994, modificado por el Artículo 2º de la Ley 1562 de 2012 y Decreto 55 de 2015).

La afiliación deberá efectuarse como mínimo un (1) día antes del inicio de la práctica o actividad correspondiente, y deberá realizarse ante la Administradora de Riesgos Laborales en la cual la entidad, empresa o institución obligada a afiliar a los estudiantes, tenga afiliados a sus trabajadores. (Artículo 4, Decreto 55 de 2015).

Capítulo V Horario de Trabajo

Artículo 17. Jornada Laboral Administrativos: Pensando en la calidad de vida de los trabajadores, y prestar un servicio con calidad, el desarrollo de las actividades de La Fundación se cumplirá entre las 6:00 am y las 10:00 pm de lunes a sábado. Se laborará de acuerdo con la jornada máxima legal prevista en el artículo 161 del C.S.T. de acuerdo con la necesidad del servicio. Tanto la jornada como los turnos serán previamente informados al personal.

Los horarios serán acordados por los líderes de cada área de acuerdo con la descripción de cada uno de los cargos, respetando los máximos legales. Dichos horarios deben ser informados a la Dirección Nacional de Gestión y Desarrollo Humano o quien haga sus veces de acuerdo con el procedimiento institucional relacionado, para que sean publicados a fin de socializarlos con la comunidad y garantizar la atención.

Parágrafo I: Dentro de la jornada el empleador podrá fijar y modificar los turnos de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio y al desarrollo propio de las actividades de La Fundación en cualquier momento.

Parágrafo II: En caso de que la necesidad del servicio del área lo requiera, el empleado podrá laborar el día domingo. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

Parágrafo III: Jornada Laboral Docente. La jornada laboral de los docentes será pactada de acuerdo con las necesidades del programa académico y tendrá como prioridad el servicio a los estudiantes. Para los docentes de hora cátedra, los horarios en todos los casos responderán a la programación académica y su cumplimiento será supervisado por el programa académico o área transversal a la cual presten sus servicios.

Parágrafo IV: Cuando La Fundación tenga más de cincuenta (50) empleados que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada semanal, por cuenta de La Fundación, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Artículo 21 Ley 50 de 1.990).

Artículo 18. Los días laborales son para todos los efectos laborales: lunes, martes, miércoles, jueves, viernes y sábado. Es entendido que en las ampliaciones de la jornada diaria de trabajo a que se refiere los horarios anteriores, no podrá entenderse en ningún caso, que haya trabajo suplementario o de horas extras conforme a lo previsto en el artículo 164 del C.S.T.

Artículo 19. Descanso el sábado: Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Artículo 20. La jornada de trabajo que es de labor efectiva, iniciará en el momento señalado para iniciar labores y terminará a la hora fijada por la Fundación para este efecto, de acuerdo con las modalidades y sitios de trabajo. Por lo tanto, no se incluyen en la jornada de trabajo el tiempo empleado en llegar al lugar del trabajo.

Artículo 21. El número de horas de trabajo de jornada ordinaria podrá ser elevado por orden del empleador y sin permiso de autoridad, por razones de fuerza mayor, caso fortuito, de amenaza u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la Fundación, pero en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

Artículo 22. Jornada Laboral Flexible. (Art. 51 Ley 789/02, que modificó el inciso primero del literal c) e incluyó el d) del Artículo 161 del C. S. T.).

- a) La Fundación y el empleado pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Institución 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.
- b) La Fundación y el empleado podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con

un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 09:00 p.m. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2.002 - Modificó el inciso primero del literal c) incluyo el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo).

Artículo 23. También podrá la Fundación ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad por turnos sucesivos de trabajadores, pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan de cincuenta y seis (56) en los días hábiles de la semana. La ampliación en tales casos constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 166 del C.S.T.).

Artículo 24. Distribución de las horas de trabajo. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada. (Art. 167 del C.S.T.).

Artículo 25. Excepciones en determinadas actividades. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo. (Art. 162 del C.S.T.).

En la Fundación se consideran como trabajadores de dirección, de confianza o manejo, quienes se desempeñen en las siguientes familias de cargos: Autoridades de Gobierno, Decanos, Directores, Subdirectores, Jefes y Coordinadores.

La anterior es simplemente una lista enunciativa, la cual no restringe que otros cargos sean también considerados dentro de esta categoría.

Artículo 26. Trabajo suplementario o de horas extras. La Fundación no reconocerá horas extras de trabajo sino cuando expresamente las exija, en los casos en que las autoriza la ley y, especialmente, cuando se requiera un aumento de la jornada por fuerza mayor, por amenazar u ocurrir algún accidente o riesgo de pérdida de materias primas, o cuando para la Fundación sean indispensable trabajos de urgencias que deban efectuarse en la planta. En tales casos, el trabajo suplementario se remunerará con los recargos que señale la ley.

Artículo 27. Jornada de menores de dieciocho (18) años: La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de quince (15) y menores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las seis de la tarde (6:00 p.m.).
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las ocho de la noche (8:00 p.m.).

Capítulo VI Horas Extras y Trabajo Nocturno

Artículo 28. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 1, de la ley 1846 de 2017 que modificó el Artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo.

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (9:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (09:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

Para todos los efectos legales, cuando se requiera la prestación de determinado servicio sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana (Artículo 166, Parágrafo, C.S.T.); jornada que no causará horas extras.

Artículo 29. Trabajo suplementario o de horas extras. Es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda la máxima legal (Art. 159 del C.S.T.).

Artículo 30. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por éste. (Artículo 1º, Decreto 13 de 1.967).

Artículo 31. Tasas y liquidaciones de recargos:

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno con excepción de quienes tengan establecido las de treinta y seis 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 (Artículo 24, Ley 50 de 1990).

Artículo 32. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente (Artículo 134, ordinal segundo, C.S.T.).

Parágrafo: La Fundación podrá implementar turnos especiales del trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1.965.

Artículo 33. La Fundación no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice el empleador de acuerdo con lo establecido en el presente documento y en el procedimiento de liquidación de nómina vigente en la institución.

Parágrafo I: 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 empleadores y trabajadores a diez horas (10) diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (Artículo 22, Ley 50 de 1990).

Parágrafo II: De conformidad con el numeral 2º del Artículo 162 del C. S. T. La Fundación solicitará la respectiva autorización ante el Ministerio del Trabajo en caso de requerir aumentar la jornada ordinaria laboral con el respectivo pago de horas extras.

Parágrafo III: En caso de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en las herramientas de la Institución, se podrá aumentar el límite máximo de horas de trabajo previsto en el Artículo 161 del C.S.T., por orden del empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. Será obligatorio llevar un registro de las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

Parágrafo VI: Descanso de día sábado: Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin

exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Capítulo VII **Días de Descanso Legalmente Obligatorio**

Artículo 34. Serán días de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana.

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diez y nueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en 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 al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Art. 1 Ley. 51 del 22 de diciembre /83).

Parágrafo I: 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 (Artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

Parágrafo II: El empleado podrá convenir con La Fundación, su día de descanso obligatorio que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado y deberá ser acordado con el jefe inmediato, de acuerdo con las necesidades de la prestación del servicio. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Artículo 35. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, La Fundación debe informar, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que deben laborar en dominical o festivo. En esta relación se incluirán también el día y las horas del descanso compensatorio (Art. 185 del C. S. T.).

Artículo 36. El descanso en los domingos tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Artículo 20 de la Ley 50 de 1.990 (Artículo 25 de la Ley 50 de 1.990).

Artículo 37. Cuando por motivo de fiesta no determinada en el Artículo 177 del C.S.T., la Fundación suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Art. 178 del C.S.T.).

Artículo 38. Trabajo Dominical y Festivo. El trabajo dominical y festivo se sujetará a las siguientes reglas (Artículo 26 Ley 789 de 2002, que modificó el Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo).

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado sólo 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).
4. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Artículo 39: La Fundación sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo o que sí faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la Institución.

No tiene derecho a remuneración de descanso dominical el trabajador que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos hubiera prestado servicio el empleado.

Capítulo VIII **Vacaciones Remuneradas**

Artículo 40. La Fundación concederá a sus empleados Vacaciones Colectivas y solamente mediante su autorización escrita, las vacaciones podrán ser tomadas en fecha diferentes a las que ella señale. Para los empleados que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gozan son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

Artículo 41. La Fundación dará a conocer a sus empleados, con quince (15) días de anticipación, la fecha a partir de la cual concederá las vacaciones y el período que se causa de las mismas.

Artículo 42. La Fundación deberá llevar un registro especial de vacaciones en el que anotará la fecha en que ha ingresado a la Institución cada empleado, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas (D. 13/67, Art. 5).

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

Artículo 44. Se podrá compensar las vacaciones en dinero, mediante un mutuo acuerdo siempre y cuando el trabajador disponga de por lo menos de la mitad del periodo en disfrute. Para hacer efectivo el pago en dinero deberá constar solicitud por escrito del trabajador y mutuo acuerdo sobre el reconocimiento de las vacaciones de manera compensada que reposará en el folder del trabajador como prueba fehaciente del hecho; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Art. 189 del C.S.T.).

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

Artículo 46. Durante el período de vacaciones el empleado recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de vacaciones

el valor de trabajo en los días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio devengado por el empleado durante el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

Artículo 47. La Fundación pagará al trabajador por concepto de vacaciones de la siguiente manera:

- a) Disfrutadas en tiempo: El empleador cancelará los aportes al Subsistema de Seguridad Social (salud, pensión,) y parafiscales (SENA 2%- ICBF 3%, Subsidio familiar 4%), el pago de dichos aportes se efectuará sobre el último salario base de cotización reportado con anterioridad a la fecha en la cual el trabajador hubiere iniciado el disfrute de las respectivas vacaciones. Esto estará sujeto a la vigencia normativa actual.
- b) Compensadas en dinero por la terminación del Contrato: La Institución cancelará los aportes a parafiscales (SENA 2%- ICBF 3%, Subsidio familiar 4%), el valor reconocido en la liquidación al momento de terminar el contrato de trabajo. Esto estará sujeto a la vigencia normativa y en observancia al Impuesto sobre la Renta.
- c) Remuneradas: La Fundación cancelará los aportes Parafiscales (SENA 2%- ICBF 3%, Subsidio familiar 4%), por acuerdo entre el trabajador y el empleador, se puede acordar compensar hasta la mitad de las vacaciones, de conformidad con el art. 189 del C. S. T. Esto estará sujeto a la vigencia normativa y en observancia al Impuesto sobre la Renta.

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

Capítulo IX Permisos y Licencias

Artículo 48. El Empleador, concederá permisos o licencias remuneradas o no remuneradas a los trabajadores, que según el procedimiento establecido en el presente Capítulo lo requieran, atendiendo a los criterios de necesidad, urgencia y recurrencia de esta figura. La Fundación concederá a sus trabajadores los permisos que sean requeridos dentro de los límites de la razonabilidad, y de forma que el número de los trabajadores que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de la Institución.

Parágrafo: La concesión de los permisos otorgados por la Institución a sus trabajadores se define de conformidad con el Artículo 57 del C. S. T.

Artículo 49. La Fundación concederá permisos en los siguientes casos:

1. Permisos Remunerados y Obligatorios: El trabajador deberá entregar a la Institución soporte escrito justificando los siguientes permisos:
 - a. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
 - b. Para ejercer el derecho al sufragio.
 - c. Para asistir al entierro de compañeros de trabajo, siempre y cuando el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la Institución.
 - d. Para cumplir citaciones judiciales.
 - e. Para atender gravísima calamidad doméstica debidamente comprobada.
 - f. Desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización. Permisos no obligatorios: Es potestativo de la Institución concederlos o no, en los siguientes casos:

- g. Los solicitados para fines personales: Tales como reuniones escolares, matrículas escolares, citas médicas de hijos, cónyuge o algún familiar, todo tipo de diligencias personales relacionadas o no con La Fundación, etc.
- h. Para asistir a consultas médicas, odontológicas o tratamientos especiales propios, autorizados por las Entidades Promotoras de Salud. Estos se evaluarán teniendo en cuenta el principio de la razonabilidad.

La concesión de los permisos se sujetará a las siguientes condiciones:

- I. Para concurrir al servicio médico el aviso debe darse con la anticipación que las circunstancias lo permitan y el empleado debe comprobar la asistencia al servicio médico con el certificado del médico de la Institución Prestadora de Servicio de Salud (IPS), a la que lo remita la Entidad Promotora de Salud (EPS). En casos especiales y cuando la incapacidad sea de un día en situación de enfermedad general o accidente de trabajo, esta puede ser expedida por el centro médico de la Fundación, quien podrá requerir esta información en forma potestativa.
- II. Licencia de luto: La Fundación, reconocerá a sus empleados una licencia remunerada por luto durante cinco (05) días hábiles de acuerdo con lo establecido en la Ley 1280/09, Art. 57 del C. S. T. numeral 10. El fallecimiento del ser querido debe demostrarse mediante documentos expedido por la autoridad competente (certificado de defunción), dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su ocurrencia.
- III. Para asistir al entierro de compañeros de trabajo siempre que se avise con un día de anticipación. La Fundación, le concederá el permiso al diez por ciento (10%) de los empleados.

Parágrafo I: Los trabajadores de La Fundación, velarán por el adecuado manejo en la solicitud de los permisos, solicitando aquellos que realmente requieran, y coordinándolos, en lo posible, en horarios que no afecten las actividades por ellos desempeñadas.

Parágrafo II: Los colaboradores no pueden ausentarse de la Institución sin haber diligenciado y radicado en la Dirección Nacional de Gestión y Desarrollo Humano o quien haga sus veces de acuerdo con el procedimiento institucional relacionado, el formato institucional de solicitud de permiso o licencia establecido por La Fundación para tal fin. Este formato deberá contar con el visto bueno del jefe inmediato.

En el mismo sentido y dado las facilidades que actualmente proporcionan las tecnologías de la información, en caso de ausencia fortuita el trabajador deberá comunicar a su jefe directo de manera inmediata el motivo de su inasistencia y dar trámite a lo establecido en el presente Parágrafo a la mayor brevedad.

Artículo 50. La Fundación concederá licencias teniendo en cuenta que la Institución, concibe los permisos superiores a tres (3) días bajo la figura de licencia y estos podrán ser remunerados o no. Su autorización se dará de acuerdo con el siguiente nivel de aprobación:

- 1. Licencias de hasta un mes: El trabajador realizará el trámite previsto en la Institución para la gestión de permisos y la aprobación final estará a cargo del Vicerrector Nacional del área en la que el trabajador presta sus servicios.

Cuando el trabajador preste sus servicios en una sede o seccional y la licencia se solicite para un período entre 4 y 30 días calendario la aprobación final estará a cargo del rector respectivo, quien, en todos los casos, se articulará previamente para la aprobación con el vicerrector o responsable nacional del área a la cual pertenece el trabajador.

2. Licencias superiores a un mes: El trabajador realizará el trámite previsto en la Institución para la gestión de permisos y la aprobación final estará a cargo del Rector Nacional, esta solicitud deberá estar aprobada previamente por el vicerrector o responsable nacional del área a la cual pertenece el trabajador.

Cuando el trabajador preste sus servicios en una sede o seccional, la solicitud deberá encontrarse avalada por el rector correspondiente, quien, en todos los casos, se articulará previamente con el vicerrector o responsable nacional del área a la cual pertenece el trabajador.

Parágrafo I: Siendo el jefe directo el primer habilitador para el estudio de la solicitud realizada por el trabajador, se establece en el presente reglamento que las licencias remuneradas no serán remplazadas.

Parágrafo II: En todos los casos, para la aprobación de licencias superiores a quince (15) días calendario, la Dirección Nacional de Gestión y Desarrollo Humano o quien haga sus veces en sede o seccional, emitirá contexto laboral a la Rectoría según corresponda como insumo de la decisión.

Artículo 51. De la Licencia por Calamidad Doméstica: Para los efectos del presente reglamento, se entienden por Calamidad Doméstica todos los hechos que afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador como los siguientes: La hospitalización del cónyuge o del compañero (a) permanente, hijos y/o 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.

El hecho constitutivo debe enmarcarse en la connotación de grave y debe ser efectivamente comprobable o acreditable. El trabajador deberá acreditar mediante los medios idóneos la situación que da lugar al permiso por calamidad doméstica de manera concomitante a la solicitud del permiso. El trabajador está en la obligación de informar al empleador su imposibilidad de asistir a la Fundación antes del inicio de su jornada laboral o en el menor término razonable.

El empleador dentro de su facultad discrecional fijará el número de días de licencia de acuerdo con la necesidad y previo estudio del caso en concreto. Estos días no podrán ser descontados ni compensados.

La Fundación otorgará tres (3) días hábiles de licencia remunerada por calamidad doméstica.

La licencia de luto es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y por tanto no pueden computarse ni pedirse simultáneamente.

Artículo 52. De la Licencia por Luto. En cumplimiento de la Ley 1280 de 2009, el empleador concederá al trabajador en caso de fallecimiento, de su cónyuge, compañero o compañera permanente o un familiar hasta segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos), primero de afinidad (suegros e hijastros (as)) y primero civil (padre o hijo adoptante o adoptivo), una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los quince (15) días siguientes a la ocurrencia del hecho.

La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por Luto de que trata este artículo.

Artículo 53. De la Licencia de Maternidad. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso (Art. 1 de la Ley 1822 de 2017 que modifica el Art. 236 del C. S. T.).

Parágrafo I: De la Licencia de Maternidad Preparto: La futura madre tomará obligatoriamente (1) semana antes de la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica requiere una semana adicional podrá gozar de las dos (2) semanas. En caso de que no pueda tomar la semana previa al parto por razón médica, podrá disfrutar las diez y ocho semanas (18) en el posparto inmediato.

Parágrafo II: Lactancia: Se concede media hora al inicio y otra media hora al final de la jornada o se concede media hora al inicio y al final de la jornada o se puede acordar que se tome una (1) hora continua por día de permiso remunerado a la trabajadora, después de ingresar de la licencia de maternidad, hasta que el hijo cumpla seis (6) meses de nacido.

Parágrafo III: Para acreditar el estado de embarazo se debe presentar a La Fundación un certificado médico en el que conste lo siguiente:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora,
- b) La indicación del día probable del parto, y
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Artículo 54. De la Licencia de Paternidad: De conformidad con lo normado en el parágrafo 1º del art. 236 del C.S.T., modificado por el artículo 1º de la Ley 1468 de 2011, el esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad. Dicha licencia opera para los hijos nacidos del cónyuge o compañera. Esta licencia estará a cargo de la EPS, para lo cual requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad. Para hacerlo efectivo deberá acreditarse a la EPS el Registro Civil de Nacimiento dentro de la semana siguiente a la fecha del nacimiento. El trabajador deberá aportar a la Dirección Nacional de Gestión y Desarrollo Humano o quien haga sus veces, de acuerdo al procedimiento institucional relacionado, en un término no mayor a quince (15) días calendario, el documento correspondiente al Registro Civil de Nacimiento junto con el certificado emitido por la respectiva EPS, a fin de proceder al otorgamiento de los días de licencia.

Esta licencia remunerada 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.

Artículo 55. De la Licencia de maternidad para madres de niños que nacen de manera prematura. Para la licencia de maternidad para madres de niños prematuros se tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional en que se produce el nacimiento anticipado y la fecha estimada para el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la ley de 1822 de 2017.

Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, la licencia de maternidad se ampliará en dos (2) semanas más, es decir, 20 semanas.

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 expirar el período de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

Artículo 56. De la Licencia por parto fallido o aborto. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso.

Artículo 57. De la Licencia para ejercer el derecho al voto y cumplir con los cargos oficiales de forzosa aceptación. En cumplimiento de la ley, La Fundación concederá al trabajador que demuestre haber cumplido con el derecho al sufragio y por una sola vez, un descanso compensatorio remunerado equivalente a media jornada, por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador; así mismo, concederá licencia para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación para el que sea convocado y cumpla el trabajador, de acuerdo con el inciso tercero del Artículo 105 del Código Electoral por lo que, de haber ejercido como jurado de votación el trabajador, éste tendrá derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación.

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

Artículo 58. Suspensión del Contrato de Trabajo. El numeral 4º del Artículo 51 del C. S. T. establece como una de las causales de suspensión del contrato de trabajo, el mutuo acuerdo de las partes. De manera que el empleador y el trabajador pueden optar por una licencia no remunerada, y así lo harán constar por acuerdo entre las partes.

Cuando el colaborador se encuentra en licencia o permiso, cuando se separa temporalmente de su cargo por solicitud propia y previa aceptación de La Fundación. En este caso el contrato de trabajo se suspende temporalmente de acuerdo con el Artículo 51, Numeral 4 del Código Sustantivo de Trabajo. En casos especiales, la Fundación podrá conceder licencia, a sus empleados, previa calificación que del caso haga la instancia correspondiente, conforme a las necesidades de la Institución.

Mientras el contrato de trabajo esté suspendido, cesa para el trabajador la obligación de prestar el servicio, y para el empleador la obligación de pagar los salarios. Sin embargo, continuarán a cargo de la Institución, el pago del cien por ciento (100%) de los aportes a salud y pensión por el tiempo que dure la suspensión. La suspensión del contrato será reportada ante las entidades de seguridad social, durante el período de la vigencia de la suspensión, la Fundación no generará el pago del aporte a riesgos laborales dada la no prestación del servicio por parte del trabajador.

Capítulo X

Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan

Artículo 59. Formas y libertad de estipulación:

1. La Fundación y el Empleado pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea o los que se encuentra establecidas en el C. S. T., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales vigentes.
2. No obstante lo dispuesto en los Artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del C. S. T. y las normas concordantes con estas, cuando el empleado devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigente, más el factor prestacional correspondiente a la Fundación que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de Compensación Familiar pero la base para efectuar los aportes parafiscales es del setenta por ciento (70%).
5. El empleado que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

Artículo 60. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (Art. 133 del C.S.T.).

Artículo 61. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el empleado presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (Art. 138 del C. S. T., Num. 1º). El salario se le consignará en la cuenta bancaria que el empleado autorice para el pago.

Artículo 62. Períodos de pago: Mensuales dentro de los cinco (5) primeros días del siguiente mes a aquel en que se presta el servicio.

Artículo 63. El salario se pagará al empleado directamente o a la persona que él autorice por escrito debidamente autenticado ante notario público, así:

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

Artículo 64. El salario puede convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie. Es salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministre al trabajador o a su familia, salvo estipulación en contrario, según lo previsto en el Art. 15 de la Ley 50 de 1990.

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%) del mismo.

Artículo 65. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Art. 134 del C.S.T.).

Artículo 66. Las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador en dinero o en especie no constituirán salario, previo pacto escrito. Tampoco constituirá salario:

1. Lo que recibe el trabajador no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como medios de transporte y gastos de representación; Ahora, en caso de que el trabajador recibiere de la Institución alimentación, vivienda, auxilios para movilización o reconocimientos especiales para el transporte, las partes convienen que tales beneficios o pagos no constituyen salario ni factor salarial para la liquidación de prestaciones sociales, aportes parafiscales, seguridad social, indemnizaciones y demás créditos derivados de la relación laboral, todo lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 15 de la Ley 50 de 1.990.
2. Los beneficios y auxilios habituales u ocasionales cuando se disponga expresamente que no tendrán carácter salarial, tales como las primas extralegales de vacaciones, de navidad, y bonificaciones no constitutivas de salario.
3. Las prestaciones sociales (auxilio por enfermedad, maternidad, cesantías, etc.);
4. Los suministros en especie, cuando se pacte que no tendrán el carácter de salario, tales como alimentación, vestuario, celular y alojamiento.
5. Los pagos que expresamente no son salario, como vacaciones y su compensación en dinero, subsidio familiar, participación de utilidades, viáticos accidentales, viáticos permanentes en la parte destinada a transporte y gastos de representación y la prima legal de servicios. Tampoco son salario los elementos de trabajo, las propinas ni la indemnización por terminación del contrato.

Artículo 67. Deducciones autorizadas por la ley.

1. 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 especial cuando el empleador y el trabajador respectivo acuerden por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, en el cual hayan señalado la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda. Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el Inspector de Trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones.
2. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
3. En cuanto a las cesantías, la Institución puede retener el valor respectivo en los casos del Artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

Parágrafo: Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento.

**Capítulo XI
Dotación**

Artículo 68. La Fundación suministrará a los trabajadores un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor apropiado para la clase de labores que desempeñe y de acuerdo con el medio ambiente en donde ejerza sus funciones. La entrega de la dotación será:

1. A los trabajadores cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo legal vigente.
2. A los trabajadores que hayan cumplido más de tres (3) meses al servicio de la Fundación.
3. A las trabajadoras que no tengan derecho a la dotación por la asignación salarial pero que por la naturaleza del cargo y el ejercicio de sus funciones deben utilizarla, la Fundación decidirá la periodicidad de la entrega.
4. Se suministrará cada cuatro (4) meses en los meses de abril, agosto y diciembre de cada año.
5. Los trabajadores quedan obligados a utilizar la dotación completa y de manera adecuada en las labores contratadas y de no ser así la Fundación quedará eximida de hacerle entrega en el periodo siguiente.

Así mismo, a la terminación del contrato suscrito entre la Fundación y el trabajador, éste último deberá entregar toda la dotación suministrada en el estado en el que se encuentre, a fin de poder tramitar entre otras condiciones, el respectivo paz y salvo.

**Capítulo XII
Servicios médicos, 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 69. Es obligación de la Fundación, velar por la salud, seguridad e higiene de los empleados a su cargo. Igualmente, 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 (Capítulo 6, Sección 4, Título 4 del Libro II Decreto 1072 de 2015).

Es obligación especial de cada trabajador observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales y desempeñar su labor con cuidado de su cuerpo y

minimizando el riesgo de accidente o enfermedad laboral con el uso de elementos de protección personal.

Parágrafo: La Institución contará con el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo – COPASST, organismo de coordinación entre la Institución y sus trabajadores, encargado de promover y vigilar las normas y programas de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la Institución, el cual estará enmarcado en los términos establecidos por las normas legales vigentes sobre la materia.

Artículo 70. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por intermedio de la Entidad Promotora de Salud (E.P.S.) o por la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.), a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación, estos servicios estarán a cargo de La Fundación, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes, siempre que la no afiliación sea imputable a esta.

Artículo 71. Aviso de enfermedad laboral y accidentes de trabajo: Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo inmediatamente a la Fundación, su representante o a quien haga sus veces de acuerdo con el procedimiento institucional establecido, 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.

Cuando el trabajador fuere incapacitado debe notificar inmediatamente a la Fundación, el inicio de su incapacidad y la fecha de culminación de la misma. El trabajador debe radicar lo antes posible en la Dirección de Gestión y Desarrollo Humano o quien haga sus veces de acuerdo con el procedimiento institucional relacionado, el documento físico en el que se registra la incapacidad y dar cumplimiento a las instrucciones médicas determinadas para el autocuidado de su salud.

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 72. Tratamiento: Los empleados 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 ordene la Fundación en determinados casos. La incapacidad que justifica la inasistencia es la expedida por la EPS únicamente, el empleado 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.

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en la obligación de dar inmediatamente aviso al empleador o a su representante. El empleador no es responsable de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones por razón de no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa.

Artículo 73. Prevención de riesgos profesionales: La Institución prevendrá los riesgos laborales de conformidad con las obligaciones legales y su Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. De ahí que La Fundación instruya permanentemente a su personal sobre la manera como deben ser operados los instrumentos, herramientas, equipos y elementos que se hayan asignado, velando por el correcto mantenimiento de los mismos.

Artículo 74. Los empleados deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene La Fundación para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de los equipos, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Parágrafo: El grave incumplimiento por parte del empleado de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro

del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, facultan a la Institución para terminar el vínculo laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1.994, Ley 776 del 2002, Ley 1562 de 2012 y Decreto 1072 de 2015), de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

Artículo 75. No se emplearán mujeres embarazadas y menores de 18 años de edad, en trabajos peligrosos, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

Artículo 76. En caso de accidente de trabajo, el encargado de la respectiva área, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, de ser necesario, 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 en la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, en el Sistema General de Riesgos Laborales, en la Ley 1562 de 2012 y en el Decreto 1072 de 2015, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas, ante la EPS y la ARL. De igual manera tiene la responsabilidad de informar al área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Ocurrencia del accidente.

El protocolo antes mencionado debe ser socializado y publicado en lugar visible para que todo el personal tenga conocimiento del mismo.

Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de efectuar sus labores observando las mejores condiciones de seguridad, cumpliendo a cabalidad las normas que se han impartido al respecto y usando en forma correcta y adecuada los elementos y equipos de protección y seguridad asignados a cada actividad.

Todo trabajador está obligado a comunicar oportunamente a sus jefes cualquier acto inseguro o temerario que observe en la ejecución de labores por parte de sus compañeros de trabajo.

Los trabajadores deben prestar especial atención al funcionamiento de las máquinas y equipos a su cargo, con el objeto de eliminar cualquier peligro de accidente o riesgo de enfermedad. Por consiguiente, deberán comunicar a su jefe inmediato cualquier falla que se presente en el desarrollo de las labores asignadas, para que se tomen las medidas necesarias.

Todo trabajador debe informar oportunamente al empleador el hecho de que ha sido incapacitado o que disfrutará de licencia de maternidad o paternidad, y aportar el documento médico donde tal hecho se indique o el certificado de la misma si es expedida por la misma red de la EPS a la que se encuentra afiliado el trabajador; de lo contrario la Fundación dará aplicación a lo establecido en el numeral 4º del Artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala que "está prohibido a los trabajadores faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador.

ARTÍCULO 77. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a la Dirección Nacional de Gestión y Desarrollo Humano o quien haga sus veces de acuerdo con el procedimiento institucional establecido, para que éstos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes. Se indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Parágrafo: Para la investigación del accidente o incidente la Fundación conformará un equipo investigador integrado por: El jefe inmediato del área en la que ocurrió el accidente, un representante del Comité de Salud y Seguridad en el trabajo – COPASST, quienes llevarán a cabo el protocolo establecido en el procedimiento de Seguridad y Salud en el Trabajo para tal fin. Cuando el accidente se considere grave o produzca la muerte del trabajador en la investigación deberá participar un profesional con licencia en Salud Ocupacional, así como el personal de la Institución encargado de normas y/o procedimientos.

Artículo 78. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador 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.

Artículo 79. La Fundación no responderá por ningún accidente de trabajo o enfermedad profesional que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente o enfermedad por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

Artículo 80. La Fundación y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una Fundación o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales 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 81. De todo accidente se llevará un registro en libro especial, con indicación de la fecha, horas, y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos si los hubiere, y un relato sucinto de lo que puedan declarar. Lo anterior para dar cumplimiento a la Resolución 1401 de 2007 relacionado con Accidentes de trabajo.

Artículo 82. 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 C. S. T., el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, Expedido por el Ministerio del Trabajo y las demás normas que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y lo establecido en los Artículos 348, 349 y 350 del C. S. T.

Artículo 83. Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán prestados por la Entidad Promotora de Salud (E.P.S.) que éstos hayan elegido libre y voluntariamente, de conformidad con lo dispuesto por los Artículos 156 y 157 de la Ley 100 de 1993 y demás normas concordantes. En caso de no haberse realizado la afiliación, la prestación del servicio estará a cargo de la Fundación, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes cuando la no afiliación sea imputable a esta.

La utilización de servicios médicos adicionales, solo serán ayudas de primera instancia sin ser estos reconocidos por la Fundación como válidos en caso de incapacidad, solo se validan los documentos que expida la E.P.S. a la cual este afiliado el trabajador.

Artículo 84. Como integrante del Sistema General de Seguridad Social en Salud, la Fundación en su calidad de empleador, deberá:

1. Afiliar a una Entidad Promotora de Salud a todas las personas que tengan alguna vinculación laboral, sea esta verbal o escrita, temporal o permanente. La afiliación colectiva en ningún caso podrá coartar la libertad de elección del trabajador sobre la Entidad Promotora de Salud a la cual prefiera afiliarse.
2. En consonancia con el Artículo 22 de la Ley 100 de 1993, contribuir al financiamiento del Sistema General de Seguridad Social en Salud, mediante acciones como las siguientes:
 - a. Pagar cumplidamente los aportes que le corresponden por ley.
 - b. Descontar de los ingresos laborales las cotizaciones que corresponden a los trabajadores a su servicio.
 - c. Girar oportunamente los aportes y las cotizaciones a la Entidad Promotora de Salud, de acuerdo con la reglamentación que al efecto ha expedido el Gobierno.

3. Informar las novedades laborales de sus trabajadores a la entidad a la cual están afiliados, en materias tales como el nivel de ingresos y sus cambios, las vinculaciones y retiros. Así mismo, informar a los trabajadores sobre las garantías y las obligaciones que les asisten en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.
4. Garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad laboral, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social.

Parágrafo: Los perjuicios por la negligencia en la información laboral, incluyendo la sub-declaración de ingresos, corren por cuenta de la Institución. La atención de los accidentes de trabajo, riesgos y eventualidades por enfermedad general, maternidad y enfermedad laboral, serán cubiertos en su totalidad por la Institución en caso de no haberse efectuado la inscripción del trabajador o no haber girado oportunamente las cotizaciones a la entidad de seguridad social correspondiente (Artículo 161 Ley 100 de 1993).

Artículo 85. Los trabajadores dependientes, nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo con La Fundación, estarán afiliados por parte de ésta al Sistema General de Riesgos Laborales, tal como lo dispone la Ley 100 de 1993, las demás normas reglamentarias y concordantes, especialmente el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012.

Artículo 86. El accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como laboral por el Gobierno Nacional, estará amparada por el Sistema de Riesgos Laborales (Artículo 8 del Decreto 1295 de 1994).

Artículo 87. La Fundación será responsable:

1. Del pago de la totalidad de los aportes de los trabajadores a su servicio.
2. De trasladar el monto de las cotizaciones a la Entidad Administradora de Riesgos Laborales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale la ley.
3. Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.
4. Diseñar, ejecutar y controlar el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución.
5. Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.
6. Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de seguridad y salud en el trabajo y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales.
7. Informar a la entidad administradora de riesgos laborales a la que esté afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores, incluidas el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros.
8. Dar cumplimiento a la ley de acoso laboral y realizar las conductas preventivas de acoso establecidas en este reglamento.
9. Las demás legalmente establecidas.

Artículo 88. Obligaciones de los trabajadores frente al sistema de salud:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por la Institución para dar cumplimiento al Sistema de Riesgos Laborales.
4. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la Institución y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por las Administradoras de Riesgos Laborales.
5. Participar en la prevención de los Riesgos Laborales a través del Comité Paritarios de Salud y Seguridad en el trabajo o del Comité de Convivencia Laboral o como vigías ocupacionales.

Artículo 89. Accidentes de trabajo y/o enfermedad laboral obligaciones del empleador:

1. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad con el programa de 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 (Decreto 1072 de 2015 Capítulo 6).
2. Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán prestados por las empresas Promotoras de Salud EPS y/o por la Administradora de Riesgos Laborales ARL, a través de la Institución Prestadora de Salud IPS a la cual se encuentren afiliados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.
3. 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, informando la ocurrencia del mismo en los términos establecidos en el Decreto Ley 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL, según sea el caso, en la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, en el Sistema General de Riesgos Laborales, en la Ley 1562 de 2012 y en el Decreto 1072 de 2015, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.
4. Reporte de accidentes y enfermedades a las direcciones territoriales y oficinas especiales: Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud. (Art. 2.2.4.1.7. Decreto 1072 de 2015).
5. Accidente de trabajo y enfermedad laboral con muerte del trabajador: Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, el empleador deberá adelantar, junto con el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo o el Vigía de seguridad y salud en el trabajo, según sea el caso, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fin ésta determine, los cuales deberán ser aprobados por la Dirección Técnica de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo. Recibida la investigación por la Administradora, ésta lo evaluará y emitirá concepto sobre el evento correspondiente, y determinará las acciones de prevención a ser tomadas por el empleador, en un plazo no superior a quince (15) días hábiles. (Art. 2.2.4.1.6. Decreto 1072 de 2015). Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la emisión del concepto por la Administradora lo de Riesgos Laborales, ésta lo remitirá junto con la investigación y la copia del informe del empleador referente al accidente de trabajo o del evento mortal, a la Dirección Regional o Seccional de Trabajo, a la Oficina Especial de Trabajo del Ministerio del Trabajo, según sea el caso, a efecto que se adelante la correspondiente investigación y se impongan las sanciones a que hubiere lugar. La Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo en cualquier tiempo podrá solicitar los informes de que trata este artículo.
6. Notificación de accidentes y enfermedades a la Entidad Promotora de Salud: El empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador, a la correspondiente administradora de riesgos laborales y a la respectiva Dirección Territorial u Oficina Especial del Ministerio del Trabajo donde hayan sucedido los hechos sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad laboral. Copia del informe deberá suministrarse al trabajador y cuando sea el caso, a la institución prestadora de servicios de salud que atienda dichos eventos. Para tal efecto, el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad laboral; cualquier modificación en su contenido, deberá darla a conocer a la administradora de riesgos laborales, a la entidad promotora de salud, a la institución prestadora de servicios de salud y al trabajador, anexando los correspondientes soportes. (Resolución 2851 de 2015).

7. Cuando ocurra un accidente por leve que sea, el lesionado tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de sus superiores y éstos a su vez de denunciarlo en los términos establecidos legalmente ante la EPS y ARL correspondientes.
8. La Fundación prevendrá los riesgos laborales de conformidad con las obligaciones legales y su política de seguridad y salud en el trabajo. De ahí que la Fundación instruya permanentemente a su personal sobre la manera como deben ser operados los instrumentos, herramientas, montacargas y las máquinas que se hayan asignado, velando por el correcto mantenimiento de los mismos. Los trabajadores deben prestar especial atención al funcionamiento de las máquinas y equipos a su cargo, con el objeto de eliminar cualquier peligro de accidente o riesgo de enfermedad. Por consiguiente, deberán comunicar a su jefe inmediato cualquier falla que se presente en el desarrollo de las labores asignadas, para que se tomen las medidas necesarias.
9. Con el fin de atender a los trabajadores que sufran accidentes o enfermedades agudas, la Fundación mantendrá en las dependencias, en donde se justifique, un equipo completo de primeros auxilios, dotado de los elementos necesarios para auxiliar a su personal en los casos emergencias y que será manejado de acuerdo a la normalización que la Fundación disponga para este efecto.
10. La Fundación tiene asegurado a sus trabajadores a una Administradora de Riesgos Laborales para riesgos provenientes de accidentes de trabajo y enfermedades Laborales y por tanto se pagarán en tales casos las prestaciones e indemnizaciones correspondientes en la forma legal.

Artículo 90. Accidentes de trabajo y/o enfermedad laboral. Obligaciones de los trabajadores:

1. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por la EPS correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse.
2. 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.
3. 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 ordene la Fundación en determinados casos.
4. Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en la obligación de dar inmediatamente aviso al empleador o a su representante. El empleador no es responsable de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones por razón de no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa.
5. 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 que ordene 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.
6. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva Fundación, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa. (Art. 91 Decreto 1295 de 1994, Ley 776 del 2002, Ley 1562 de 2012 y Decreto 1072 de 2015), de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.
7. En caso de accidente de trabajo, el empleado deberá informar inmediatamente al jefe de la respectiva dependencia, o su representante, quien a su vez ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios a los integrantes de la brigada de emergencia y reportará el accidente de trabajo a la ARL respectiva, quien le dará las indicaciones pertinentes. Si el evento es de gravedad y no se puede seguir el protocolo mencionado, se buscará por cualquier medio la intervención de la brigada de emergencia.

8. Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de efectuar sus labores observando las mejores condiciones de seguridad, cumpliendo a cabalidad las normas que se han impartido al respecto y usando en forma correcta y adecuada los elementos y equipos de protección y seguridad asignados a cada actividad.
9. Todo trabajador está obligado a comunicar oportunamente a sus jefes cualquier acto inseguro o temerario que observe en la ejecución de labores por parte de sus compañeros de trabajo.
10. Los trabajadores deben prestar especial atención al funcionamiento de las máquinas, montacargas, herramientas y equipos a su cargo, con el objeto de eliminar cualquier peligro de accidente o riesgo de enfermedad. Por consiguiente, deberán comunicar a su jefe inmediato cualquier falla que se presente en el desarrollo de las labores asignadas, para que se tomen las medidas necesarias.
11. Todo trabajador debe informar oportunamente al empleador el hecho de que ha sido incapacitado o que disfrutará de licencia de maternidad o paternidad, y aportar el documento médico donde tal hecho se indique o el certificado de la misma si es expedida por la misma red de la EPS a la que se encuentra afiliado el trabajador; de lo contrario la Fundación dará aplicación a lo establecido en el numeral 4º del Artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala que "está prohibido a los trabajadores faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador".
12. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas del Reglamento de Higiene y Seguridad que aquella tenga aprobado, las normas de riesgos laborales del C.S.T., a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, a la Ley 776 de 2002, a la Ley 1562 de 2012 del Sistema General de Riesgos Laborales y al Decreto 1072 de 2015, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.
13. Procurar el cuidado integral de su salud.
14. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
15. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Fundación.
16. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
17. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y
18. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Artículo 91. Legislación aplicable: En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este Capítulo, la Fundación y sus trabajadores se someterán a las normas del Reglamento de Higiene y Seguridad que aquella tenga aprobado, la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás normas que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002, la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1443 de 2014, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes.

Capítulo XIII Prescripciones de orden

Artículo 92. Los empleados tienen como deberes generales los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los líderes o responsables de área de trabajo.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar armonía con los compañeros de trabajo y usuarios de los servicios en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.

- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de La Fundación.
- e) Ejecutar los trabajos que se le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes verbales y/o escritas a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) 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.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los equipos o instrumentos de trabajo, principalmente para evitar accidentes o enfermedades.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde por orden de La Fundación deba desempeñar sus funciones.
- j) Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por la Institución.
- k) Guardar absoluta reserva en relación a los manuales, procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de La Fundación de cualquier índole.
- l) Informar ante las autoridades de La Fundación, de acuerdo al orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios, políticas de la Institución o normas legales, por parte de o con la participación de empleados de la Institución o de terceros.
- m) Procurar el cuidado integral de su salud.
- n) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución.
- o) Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
- p) Los trabajadores que tengan a su cargo personal subalterno deberán velar por el cumplimiento de los deberes de éstos, su conocimiento del puesto y su disciplina, y deberán rendir informes de su actividad en forma periódica y, además en forma extraordinaria, cuando las circunstancias lo aconsejen.
- q) Las demás que pertenezcan a la naturaleza del cargo.

Artículo 93. Responsabilidades de los trabajadores. Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades (art. 2.2.4.6.10. del Decreto 1072 de 2015):

- a) Procurar el cuidado integral de su salud;
- b) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
- c) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Fundación;
- d) Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
- e) Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y
- f) Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Capítulo XIV Orden Jerárquico

Artículo 94. El orden jerárquico, de acuerdo con los cargos existentes en la Fundación es el siguiente: Asamblea General, Consejo Superior, Rector Nacional, Rector de Sede o Seccional, Vicerrectores Nacionales, Secretario General, Decanos Nacionales, Decanos de Facultad, Directores Nacionales, Directores de Programa, Directores de Área Transversal o Departamento, Directores de áreas administrativas, Subdirectores Nacionales, Subdirectores Locales, Jefes Nacionales, Jefes Locales, Coordinadores Nacionales y Coordinadores.

Parágrafo: De los cargos mencionados tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias el Director Nacional de Gestión y Desarrollo Humano, en primera instancia, y el Rector Nacional y la Vicerrectora Nacional de Experiencia en segunda instancia.

Capítulo XV

Labores prohibidas para mujeres, adolescentes entre los 15 y 17 años y menores de 18 Años

Artículo 95. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y 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 los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni el general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del Art. 242 del C.S.T.).

Artículo 96. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrados térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia a de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos de cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenta altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.

22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

Parágrafo: Los trabajadores adolescentes entre los 15 y 17 años que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio del Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este Artículo, que a juicio del Ministerio del Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores adolescentes entre los 15 y 17 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117, Ley 1098 de noviembre 8 de 2006, Código de la infancia y la adolescencia y Resolución 1677 de mayo 16 de 2008).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de diecisiete (17) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche, quedando a cargo del empleador velar por las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente (Artículo 114 Ley 1098 de 2006).

Capítulo XVI

Obligaciones especiales para la Fundación y los empleados

Artículo 97. Son obligaciones especiales de la Fundación:

1. Poner a disposición de los empleados, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los empleados espacios físicos apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, La Fundación mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del empleado, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al empleado las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo de este Reglamento.
7. Dar al empleado que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el empleado 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 considerará que el empleado 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 empleado los pagos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación de contrato se origina por culpa o voluntad del empleado. Si el empleado prefiere radicarse en otro lugar, La Fundación le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del empleado, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieran.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las empleadas que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el Artículo 238 del C. S. T.

11. Conservar el puesto a los empleados que estén disfrutando de los descansos remunerados por licencia de enfermedad, por embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que La Fundación comunique al empleado en tales períodos, así como tampoco producirá efectos la terminación del contrato por preaviso cuando el contrato expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo de La Fundación, esta garantizará el acceso del empleado menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarle cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, siempre que la remuneración mensual no supere de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes (Art. 57 del C.S.T.).
15. Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de Salud Ocupacional, y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las administradoras de riesgos laborales (Art. 26, Ley 1562 de 2012).
16. Las contenidas en el artículo 50 de este reglamento en cuanto a accidentes de trabajo y/o enfermedad laboral.
17. Permitir la participación del contratista en las capacitaciones que realice el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Art. 2.2.4.2.2.15. Decreto 1072 de 2015)
18. Verificar en cualquier momento el cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud necesarios para cumplir la actividad contratada. (Art. 15, 2.2.4.2.2.15. Decreto 1072 de 2015)
19. Adoptar medidas preventivas y correctivas en las situaciones de acoso laboral y acoso sexual en el ámbito laboral.
20. Con los aprendices, pagar los aportes a salud durante toda la etapa de la relación de aprendizaje y a laborales en la etapa de práctica.
21. Darle trámite a las relaciones judiciales de manera inmediata, tratándose de oficios embargos el salario mínimo es inembargable (Art. 154 del C.S.T.); por excepción procede el embargo del salario mínimo cuando se trata de embargos en procesos de alimentos o créditos de cooperativa.
22. Pagar los aportes a la seguridad social integral, durante los plazos previstos en la Ley.
23. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Fundación y asistir periódicamente a los programas de prevención y promoción adelantados por las Administradoras de Riesgos Laborales (Art. 26, Ley 1562 de 2012)
24. Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

Artículo 98. Son obligaciones especiales del empleado:

1. Prestar sus servicios de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordadas, cumpliendo a cabalidad con lo establecido en el descriptivo del cargo, procedimientos e instructivos de trabajo, así como las demás instrucciones dadas por el empleador.
2. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta La Fundación o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a La Fundación, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
4. Guardar estricta y prudentemente reserva sobre los procesos, determinaciones académicas y administrativas o aún, temarios de examen que por cualquier circunstancia llegue a conocer.
5. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
6. Guardar rigurosamente la moral y el respeto en las relaciones con sus superiores y compañeros.
7. Comunicar oportunamente a su respectivo superior las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios en el trabajo, los intereses de La Fundación o de su personal.

8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas, o los trabajos por realizar, a cargo de La Fundación.
9. Evitar e informar sobre el desperdicio de materiales, servicios públicos y mal manejo de útiles de oficina.
10. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de La Fundación o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
11. Registrar en las oficinas de la Dirección Nacional de Gestión y Desarrollo Humano o quien haga sus veces de acuerdo con el procedimiento institucional relacionado, su actual domicilio y dirección; y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Art. 58 del C.S.T.).
12. Comunicar a la Dirección Nacional de Gestión y Desarrollo Humano o quien haga sus veces de acuerdo con el procedimiento institucional relacionado, inmediatamente se produzcan cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos con el respectivo soporte documental, con el fin de que La Fundación pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan. De igual manera hacer llegar los títulos profesionales que actualicen su hoja de vida.
13. Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores, laborar con iniciativa y de manera ordenada y efectiva la jornada reglamentaria, colaborando también, especialmente, en todas las actividades de trabajo que requieran de su concurso para ser ejecutadas satisfactoriamente.
14. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario y sitios asignados y debidamente preparados para iniciar su labor diaria.
15. Observar estrictamente lo establecido por La Fundación para solicitud de permisos y para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
16. Laborar en horas extras o días festivos, cuando así lo indique La Fundación por razones de trabajo previa notificación ante la Dirección Nacional de Gestión y Desarrollo Humano o quien haga sus veces de acuerdo al procedimiento institucional vigente.
17. *Portar el medio de identificación que otorga la Fundación y presentarlo en todas las ocasiones en que así lo exija la Institución* Someterse a los controles y medidas indicados por La Fundación por razones de seguridad que a nivel institucional sean requeridos.
18. Asistir con puntualidad a los cursos de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por La Fundación, dentro o fuera de su recinto, a los que se le invita o se le indica participar. Socializar los temas tratados de acuerdo con las políticas institucionales.
19. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por La Fundación o sus representantes.
20. Cumplir estrictamente los compromisos de orden económico o semejantes adquiridos por el empleado con La Fundación.
21. No comprometerse con descuentos de ley y/o voluntarios para ser descontados de su salario mensual por nómina, una suma de dinero que exceda del 50% del valor del salario devengado.
22. Evitar que personas extrañas a La Fundación utilicen los servicios y beneficios destinados por ésta a sus empleados y a sus familiares.
23. Cuando la Fundación suministre dotación, es obligatorio para el trabajador su uso diario, así como la conservación en buenas condiciones de la dotación otorgada y el dar a esta, el uso adecuado conforme a la programación, condiciones y diseños establecidos e informados por la Fundación. El no uso de la dotación en la forma establecida, se considera un incumplimiento del contrato laboral y faculta a la Institución para desplegar las acciones disciplinarias que se derivan del incumplimiento.
24. Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando éstos no desmejoren las condiciones laborales del empleado.
25. De acuerdo con las condiciones establecidas por la Ley y las que fije La Fundación, someterse al examen médico periódico y de retiro.
26. Dar cumplimiento a las orientaciones médicas que le sean impartidas para el cuidado de su salud y desplegar las medidas necesarias para la conservación de esta.
27. Cumplir a cabalidad las demás disposiciones y responsabilidades emitidas por el empleador, contenidas en manuales, reglamentos y demás documentos institucionales, tales como, los estatutos, reglamento estudiantil, código de ética, código de buen gobierno, reglamento docente, reglamento de higiene y

- seguridad industrial, entre otras normas, políticas, procedimientos y demás directrices descritos en los manuales y procedimientos implementados por la Fundación.
28. Atender adecuadamente a los usuarios o estudiantes de la Fundación, de acuerdo con los códigos, procedimientos, manuales e instrucciones del EMPLEADOR.
 29. Registrar en las oficinas de la Fundación su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Art. 58 del C.S.T.). En consecuencia, en el caso de cualquier comunicación que se dirija o deba dirigirse al trabajador, se entenderá válidamente cursada y comunicada a este si se remite a la última dirección registrada en la Fundación.
 30. Avisar a la Fundación específicamente a su inmediato superior en todos los eventos en que se vaya a incurrir en impuntualidad o inasistencia a la jornada laboral ya que de lo contrario se causa perjuicio a la Organización.
 31. Como consecuencia de lo anterior, el empleado cuenta con un (1) día hábil para reportar y comprobar las razones de su incumplimiento laboral por impuntualidad o inasistencia; cumpliéndose así la posibilidad de que ejerza su derecho de defensa y en caso contrario se consolidará la violación a sus obligaciones laborales y la Fundación procederá a realizar las acciones disciplinarias que considere viables.
 32. Firmar la copia de todas las comunicaciones que le pase la Fundación, en señal de recibo. En el evento de no suscribir la comunicación, se presumirá que está de acuerdo con su contenido. La Fundación podrá citar a dos testigos de la entrega del documento para que constaten el recibo de este por parte del trabajador.
 33. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo de acuerdo a los horarios señalados y de conformidad a la naturaleza de sus funciones.
 34. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, siempre que se preste por parte del patrono lo relacionado con la remuneración de servicios en horas extras, trabajos suplementarios o de días de fiesta.
 35. Cumplir estrictamente el sistema de control que se establezca tanto a las horas de entrada como de salida de la Fundación.
 36. Reportar e informar inmediatamente al Jefe Inmediato cualquier daño, falla o accidente que le ocurra a las máquinas, equipos, dotación, elementos, procesos o materiales de la Fundación.
 37. Comunicar en forma inmediata a los superiores, ya sea al jefe inmediato, al jefe de turno o al que la Fundación designe, el accidente sufrido durante el trabajo.
 38. Es obligación de todos los empleados a los cuales la Fundación les ha suministrado uniforme, utilizarlo durante su jornada laboral, cumpliendo las especificaciones y horarios fijados por la Fundación.
 39. Autorizar expresamente para que cada caso y por escrito los descuentos de su salario y prestaciones sociales, de las sumas pagadas por error o de los préstamos que por cualquier motivo se le hayan hecho.
 40. Guardar completa reserva sobre las operaciones, negocios y procedimientos industriales y comerciales, o cualquier clase de datos acerca de la Fundación, que conozca por razón de sus funciones o de sus relaciones con ella, en los términos del Código de Conducta de la Fundación.
 41. Someterse estrictamente a las disposiciones del presente Reglamento, así como a los estatutos y demás normas que la Fundación dicte o que resultaren de la naturaleza del contrato y las previstas en diversas disposiciones.
 42. Usar las máquinas, herramientas, útiles, elementos, materias primas, solo en beneficio de la Fundación y en las actividades que les sean propias, con plena lealtad hacia ésta y evitando hacer o propiciar cualquier competencia contra ella.
 43. Presentarse al trabajo los días domingos y feriados, cuando por las necesidades del servicio la Fundación ordene el trabajo en dichos días o cuando tal trabajo sea obligatorio, de acuerdo con las normas legales respectivas.
 44. Responder a la Fundación por los daños que intencional o culposamente le causen a ésta.
 45. Cumplir estrictamente los compromisos de orden económico o semejante, adquiridos por el trabajador con la Fundación o con otros trabajadores.
 46. Velar por el correcto uso de los bienes entregados para el desarrollo de sus funciones y en caso de daño derivado de mal manejo, uso indebido y falta de cuidado, responder por los perjuicios económicos que se causen con ocasión del bien dañado.
 47. Se establece como obligación especialísima el cuidado y custodia de todos los bienes, productos, valores, dineros, vales, beneficios de descuentos, etc. que pertenezcan a la Fundación y que corresponden a la

- responsabilidad que asume cada empleado con fundamento en el perfil de su cargo, el contrato de trabajo, el presente reglamento y demás fuentes normativas, legales y empresariales.
48. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia de maternidad por lo menos una semana antes de la fecha probable de parto, para lo cual deberá presentar al empleador, certificado médico en el cual conste el estado de embarazo de la trabajadora, se indique la fecha probable de parto e igualmente el día a partir del cual debe empezar a disfrutar de la licencia de maternidad.
 49. Antes de iniciar cualquier trabajo, el trabajador debe cerciorarse de que su labor y/o puesto de trabajo no origine riesgos para él mismo, para otras personas, para los bienes de la Fundación o para el medio ambiente. Si el trabajo a realizar se va a efectuar en un área ajena a la suya, deberá comunicarlo al Jefe Inmediato respectivo.
 50. Ejercitar por sí mismo labores o tareas conexas, accesorias y complementarias a la principal del cargo que desempeña, tales como el mantenimiento simple y rutinario de la maquinaria y herramienta a su cargo, limpieza y correcta presentación de su equipo y del sitio de su trabajo.
 51. Someterse al procedimiento de requisas establecido por la Fundación al ingresar y retirarse de las áreas restringidas y de las instalaciones.
 52. Registrado en los controles. Por cuestiones de seguridad, el trabajador podrá ser sujeto a una revisión al momento de su salida de la Fundación por el personal de seguridad.
 53. El trabajador podrá ser revisado físicamente, así como sus pertenencias, al momento de su salida de la Fundación, si al momento de su revisión pretende sacar artículos de la Fundación deberá justificarlo con una autorización de salida proporcionado por alguna de las personas con esta facultad, en el caso de no justificar la salida de los artículos, estos tendrán que serle retenidos hasta el momento de aclararlo.
 54. Informar oportunamente ante los superiores jerárquicos competentes cualquier infracción por parte de un trabajador a las obligaciones generales cuando en el ejercicio de las funciones se tenga conocimiento directa o indirectamente de dicha infracción. En tal sentido, se deberá reportar esa situación a su Jefe quien, a su vez, en conjunto con el Jefe de Personal, tratarán toda la información recibida con estricta reserva y determinarán las acciones necesarias para una investigación y evaluación apropiada del caso reportado, así como las sanciones disciplinarias que correspondan.
 55. Estar debidamente dispuesto en su lugar de trabajo a la hora exacta en que empieza su turno y permanecer en él hasta la terminación de su jornada. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.
 56. Laborar en horas extras o en tiempo suplementario cuando así lo indique la Fundación por razones de trabajo y según la Ley.
 57. Someterse al control y vigilancia para el cumplimiento de los horarios de la Fundación y de cada uno de los estudiantes en particular donde estemos realizando operaciones, entrada y salida de las instalaciones y movimientos de personal dentro de las mismas.
 58. Someterse al régimen de disciplina y orden establecido o que estableciere la Fundación y de cada uno de los estudiantes en particular donde estemos realizando operaciones en todas sus actividades.
 59. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su cargo o función conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, e impedir o evitar la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos.
 60. Responder por la conservación de los útiles, equipos, muebles y bienes que se le hayan facilitado, rindiendo cuenta oportuna de su utilización, y restituir los mismos en buen estado, salvo deterioro natural, una vez haya finalizado la actividad y/o relación laboral.
 61. Dar cumplimiento al contrato de trabajo de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y demás condiciones acordadas, y asistir con toda puntualidad al trabajo según el horario señalado por la Fundación.
 62. Asistir puntualmente a los cursos de capacitación o perfeccionamiento, así como a los eventos de bienestar organizados por la Fundación y en los cuales se haya seleccionado como participante; la asistencia de los trabajadores a las actividades programadas por el empleador es de carácter obligatorio. (Art. 2.2.1.2.3.3. Decreto 1072 de 2015).
 63. Asistir, estudiar y aprobar los cursos de capacitación o perfeccionamiento exigidos por la Fundación.
 64. Informar las posibles conductas de Acoso laboral y/o acoso sexual; el trabajador afectado debe dirigir su caso al Comité de Convivencia Laboral, siguiendo el procedimiento establecido para ello.

65. Avisar oportunamente al jefe inmediato el día en que empezara la licencia de paternidad, a fin de hacer los ajustes administrativos correspondientes; es obligación del esposo o compañero permanente entregar a la Fundación la documentación requerida.
66. Usar la Dotación y/o Elementos de Protección Personal adecuadamente y darle el destino correspondiente; Si el trabajador no hace uso de los expresados elementos de labor, por cualquier causa, el patrono queda eximido de proporcionarle los correspondientes al periodo siguiente, contado a partir de la fecha en que se le haya hecho al trabajador el último suministro de esos elementos.
67. El patrono dará aviso por escrito sobre tal hecho al inspector de trabajo del lugar y de su defecto a la primera autoridad política, para los efectos que hubiere lugar; con relación a los referidos suministros. (Art. 2.2.1.4.3. Decreto 1072 de 2015).
68. Practicarse los exámenes médicos ingreso y periódicos requeridos por la Fundación y a entregar oportunamente los resultados de los mismos a la Fundación.
69. Acatar los requerimientos establecidos en los programas de vigilancia epidemiológica a los cuales haya sido vinculado.
70. Tener una excelente presentación personal.
71. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema 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 las Administradoras de Riesgos Laborales. (Ley 1562 de 2012, artículo 27, modifica el literal d) y se adiciona el parágrafo 2 al artículo 21 del Decreto número 1295 de 1994).
72. En caso de incapacidad médica se debe notificar inmediatamente por cualquier medio, carta, correo certificado, o enviarla con un familiar, con el fin de dar el trámite correspondiente.
73. Cumplir las políticas internas fijadas por la Fundación, en particular con lo previsto por el Código de Conducta, los demás valores y normas fijados por la misma.
74. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales y de las de este Reglamento.

Capítulo XVII

Prohibiciones para la Fundación y los empleados

Artículo 99. Se prohíbe a la Fundación:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los empleados sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de (50%) cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) En cuanto a las cesantías, La Fundación puede retener el valor respectivo en el caso del Artículo 250 del C. S. T.
2. Obligar en cualquier forma a los empleados a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca La Fundación.
3. Exigir o aceptar dinero del empleado como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los empleados en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los empleados obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo con efectos coercitivos.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas, suscripciones, pirámides, cadenas o cualquier otro tipo de captación de dinero, bien sea en el sitio de trabajo o fuera de este y que involucre o se realice entre compañeros de trabajo o sus familiares o amigos y afecte de forma alguna la dinámica de las actividades institucionales y/o el desarrollo de las funciones asignadas.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del Artículo 57 del C. S. T. signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los empleados que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente La Fundación. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los empleados los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure el cierre. Así mismo cuando se compruebe que La Fundación en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los empleados, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquella y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los empleados que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los empleados o que ofenda su dignidad (Art. 59 del C.S.T.).

Artículo 100. Se prohíbe a los empleados:

1. Sustraer de la Institución, los útiles de trabajo, equipos, materias primas, información o productos elaborados sin permiso de La Fundación.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar el personal de vigilancia.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de La Fundación, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, independientemente de que el trabajador participe o no en dichas medidas.
6. Incitar, estimular, avivar, empujar, provocar, excitar, insinuar, revolucionar y/o sugerir a los compañeros de trabajo o superiores a no dar cumplimiento al horario establecido e ir en contra de todas y cada una de las obligaciones estipuladas en este reglamento, en la ley laboral, políticas de la Institución, y demás que sean notificadas por el empleador.
7. Hacer colectas, rifas, suscripciones, pirámides, cadenas o cualquier otro tipo de captación de dinero, bien sea en el sitio de trabajo o fuera de este y/o que involucre y/o se realice entre compañeros de trabajo y/o sus familiares y/o amigos, afectando la dinámica de las actividades institucionales o el desarrollo de las funciones asignadas.
8. Adquirir compromisos económicos que superen su capacidad de pago que afecten su calidad de vida y la de los terceros que de buena fe son garantes solidarios de la deuda o préstamo. Celebrar todo tipo de contrato de mutuo (préstamo) de dinero o especie y/o contratos de garantía con compañeros de trabajo o cualquier tipo de negociación que deba ser asumida de manera solidaria o avalada por un compañero de trabajo.
9. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
10. Usar los útiles o herramientas suministradas por La Fundación en objetivos distintos del trabajo contratado (Art. 60 del C.S.T.).
11. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad de los compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las maquinas, equipos, elementos, edificaciones, talleres o espacios de trabajo.
12. Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de La Fundación, datos relacionados con la organización o con cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos de la misma de que tenga conocimiento en razón a su oficio.
13. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno, de los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidos o conocidos por el empleado, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.

14. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo.
15. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones del trabajo en La Fundación, cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a las disposiciones de la ley y el reglamento.
16. Realizar defectuosa o negligentemente el trabajo.
17. Interponer o hacer interponer obstáculos de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otros empleados o máquinas y equipos situados en el lugar de trabajo, no salga en la cantidad, calidad y tiempo fijados por La Fundación.
18. Causar cualquier daño en la labor confiada, o en las instalaciones, equipos, y elementos de La Fundación actuando en forma premeditada.
19. Confiar a otro empleado, sin la autorización correspondiente la ejecución del propio trabajo, el vehículo, los instrumentos, equipos y materiales de La Fundación.
20. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto o servicio de propiedad material o intelectual de La Fundación.
21. Abandonar el trabajo asignado sin previo aviso al jefe inmediato y sin autorización expresa de éste.
22. Comenzar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias, sin orden o autorización expresa de su respectivo jefe inmediato.
23. Efectuar reuniones de cualquier naturaleza, en espacios físicos o predios de La Fundación sin previo permiso de la misma, aun cuando sean en horas diferentes a las de trabajo.
24. Dormir en los sitios u horas de trabajo.
25. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas o el nombre de La Fundación.
26. Ingerir o mantener dentro de La Fundación, en cualquier cantidad, licores, tóxicos, explosivos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
27. Fumar en los sitios prohibidos por La Fundación o en lugares donde pueda llegar a causar algún perjuicio a la misma o a su personal.
28. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer de los archivos cualquier documento de La Fundación, sin autorización expresa ésta.
29. Aprovecharse de circunstancias especiales para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo.
30. Originar riñas, discordia o discusión o tomar parte en tales actos en el ejercicio de sus funciones.
31. No entregar al día y en debida forma su puesto de trabajo a quien por motivo alguno deba sucederlo.
32. Excederse en el uso de los teléfonos fijos, celulares, chats u otros medios de comunicación suministrados por la Institución o costeados por el trabajador, para sostener conversaciones de carácter personal durante la jornada de trabajo interrumpiendo el desarrollo de las funciones asignadas.
33. Suscribir contratos o convenios en representación de la Fundación sin la debida autorización expresa emitida por el representante legal.
34. Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los estudiantes de la Fundación aprovechándose de su cargo y oficio o aceptarle donaciones de cualquier clase, sin autorización previa y escrita por parte de la Fundación.
35. Autorizar o ejecutar, sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses de la Fundación o negociar bienes de la Fundación en provecho propio.
36. Retener dinero y/o hacer efectivo cheques recibidos para la Fundación.
37. Tomar actitudes en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales que puedan afectar en forma nociva la buena imagen de la Fundación.
38. Cualquier ocultamiento de actos o de hechos que directa o indirectamente causen o puedan causar perjuicios a la Fundación.
39. Cualquier defraudación de los intereses de la Fundación, o de sus estudiantes y aún de la misma tentativa o falta contra la moral y las obligaciones.
40. Tener actos de irrespeto con sus compañeros de trabajo, superiores o subalternos en donde se altere el ambiente laboral o la prestación del servicio.
41. No cumplir con las normas éticas, las políticas de privacidad, de entorno laboral y de Salud Ocupacional establecidas por la Fundación.
42. Hacer proselitismo político y/o religioso.

43. Descuidar el desarrollo de sus tareas, ejecutarlo defectuosamente, esconderlo, botarlo, no informar de él o incumplir órdenes e instrucciones de los superiores.
44. Fijar avisos de cualquier índole en las paredes o sitios no ordenados o autorizados por la compañía o escribir en los muros internos y externos de la misma.
45. Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de la Fundación en horas hábiles de trabajo sin autorización escrita.
46. Eludir de cualquier manera los sistemas de control de la Fundación, en particular aquellos referentes al control del cumplimiento del horario laboral establecido.
47. Mantener con personas extrañas a la Fundación intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho ilícito de la misma.
48. Elaborar o ayudar a elaborar productos o servicios iguales, similares o conexos a los de la Fundación, ya sea para terceros o para provecho del mismo trabajador.
49. Suministrar a extraños, sin autorización expresa, datos relacionados con la organización, y procedimientos de la Fundación.
50. Ocuparse en intereses distintos de los de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
51. Interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otro u otros trabajadores, o el de las máquinas o equipos, no se produzca con la claridad, calidad y tiempo fijado por la Fundación.
52. Confiar a otro trabajador, sin la correspondiente autorización expresa, la ejecución del propio trabajo, o instrumentos, elementos, maquinaria y materiales de la Fundación.
53. Empezar o terminar su contrato en horas distintas a las ordenadas.
54. Pasar del puesto o lugar de trabajo a otro puesto o lugar de trabajo, por razones diferentes a las necesidades laborales, sin orden o permiso del jefe respectivo, y aún con autorización, gastar más tiempo del normal y necesario en cualquier acto o diligencia.
55. Recibir visitas de carácter personal en el lugar de trabajo o dentro de la Fundación o permitir que extraños ingresen en ella, para asuntos no relacionados estrictamente con la actividad laboral.
56. Hacer o recibir durante el trabajo llamadas telefónicas de carácter personal, que no sean urgentes e importantes, especialmente cuando son repetidas.
57. Mantener dentro de la Fundación cualquier clase y cantidad de licores o bebidas embriagantes, tóxicos, explosivos, barbitúricos, drogas enervantes o cualquier sustancia o producto semejante.
58. Realizar juegos de azar o cualquier otro prohibido dentro de la Fundación.
59. Haber presentado para la admisión en la Fundación o presentar después para cualquier efecto, documentos o papeles falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
60. Usar para fines distintos o contrarios a la forma indicada, ropa o instrumentos de trabajo.
61. Hacer cualquier venta, suscripción u operaciones comerciales o similares, diferentes a las necesarias para el cumplimiento de sus funciones dentro de la Fundación y/ o en su jornada laboral.
62. Pedir en préstamo o hacer préstamos en dinero a compañeros de trabajo de cualquier nivel, pero especialmente si son subalternos.
63. Distribuir periódicos, hojas volantes, circulares o documentos semejantes en horas de trabajo, cuando no hubieren sido ordenados o autorizados por escrito por la Fundación.
64. Presentarse con retardo a sus labores habituales o abandonar el trabajo sin previa autorización.
65. Rechazar sin causa justificada la realización de trabajos extraordinarios o suplementarios solicitados por la Fundación.
66. Negarse sin justa causa a cumplir órdenes de un superior siempre que ellas no lesionen su dignidad.
67. Mantener desordenado intencionalmente el sitio de trabajo o hacerlo riesgoso para accidentes de trabajo.
68. Botar las basuras y sobrantes fuera de los sitios indicados y mantener sucio y desordenado su puesto de trabajo.
69. Faltar a la verdad dando versiones irregulares o tratando de engañar a la Fundación, o sus representantes, en lo referente a conductas tanto de compañeros como de personas ajenas a la misma, que puedan atentar contra la moral, el orden y su buen funcionamiento.
70. Irrespetar o dar mal trato al personal de celadores, de aseo y otros servicios aun cuando éstos sean o no trabajadores de la Fundación.

71. No acatar las órdenes o instrucciones que sobre seguridad y vigilancia de las instalaciones den el personal de seguridad de la Fundación.
72. El uso de Juegos o redes sociales o programas equivalentes sin autorización de la dirección; usar Tv o radios on line; programas para bajar música on line o la visualización y descarga de pornografía o violencia excesiva.
73. El incumplimiento con los estándares de eficiencia establecidos.
74. Las demás que resulten de la naturaleza de las funciones asignadas en el contrato, de las disposiciones legales o de este reglamento.

Capítulo XVIII

Causales de la terminación unilateral del contrato de trabajo

Artículo 101. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del empleador (Art. 62 del C.S.T.):

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el sitio de trabajo, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Fundación.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la Fundación.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. (Artículo 2.2.1.1.5. Parte 2 Título 1 Capítulo 1 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015).

Artículo 102. Constituyen FALTAS GRAVES, y, por tanto, son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador las siguientes:

1. Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso del empleador.
2. Sustraer de la Fundación los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso o autorización de la Fundación.
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, siempre que el resultado de la prueba de alcoholimetría sea positivo, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
4. Fumar dentro de las instalaciones de la Fundación y en los lugares que establezca la legislación vigente.
5. Mantener dentro de la Fundación y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier producto semejante.
6. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
7. Amenazar, atemorizar, coaccionar o intimidar a un compañero o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo, estudiantes o terceros relacionados con la Fundación, injuriarlos o difamarlos, calificándolos con apodos, palabras ofensivas o actos semejantes, en forma verbal o escrita, dentro o fuera de sus instalaciones.
8. Incurrir en cualquier acto de violencia, injuria o maltrato de palabra o de obra o faltas de respeto del trabajador dentro de las dependencias de la Fundación, contra los estudiantes de la misma o contra terceros que se encuentren en tales dependencias.
9. Hurtar o sacar de las dependencias de la Fundación sin autorización correspondiente, objetos, elementos, archivos físicos o magnéticos, información en general de esta o de sus trabajadores.
10. Provocar, instigar o pelear durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias de la Fundación.
11. Participar en espionaje o sabotaje.
12. Abandonar su trabajo sin previo aviso al respectivo superior y sin autorización expresa de éste o permanecer en un sitio de labor distinto al propio, por razones no justificadas o diferentes a la de su trabajo.
13. Dañar los equipos por el no cumplimiento de los procesos y procedimientos establecidos.
14. Delegar en otro trabajador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, instrumentos y elementos de la Fundación o de sus estudiantes.
15. Consignar en la solicitud de empleo que se presenta cuando se va a ingresar a la Fundación, datos falsos o no ceñidos a la verdad y ocultar información solicitada en el mismo documento.
16. Presentar comprobantes o documentos falsos, enmendados o adulterados o no ceñidos a la estricta verdad para cualquier efecto durante su relación laboral.
17. Hacer uso del correo electrónico para temas no concernientes con el trabajo.
18. La divulgación, propagación o almacenamiento para propósitos personales de información de la Fundación, secretos del negocio o cualquier otra información confidencial y/o sensible.
19. Distribuir periódicos, hojas volantes, circulares, correos electrónicos, o porta-afiches o cartelones no ordenados o autorizados por la Fundación, dentro de las instalaciones.
20. La utilización del Internet en cualquier forma relacionada con pornografía, solicitudes ilegales, falta de ética, racismo, sexo, lenguaje impropio, chat, acoso, amenaza, intimidación, entrega de información no autorizada, vandalismo o acceso a otros sitios restringidos por la Fundación.
21. Publicar en cualquier sitio WEB de la Fundación, cualquier tipo de información que pudiera ser utilizada por personas no autorizadas.
22. Enviar información confidencial o secreta de la Fundación, fuera de la compañía sin la debida autorización.
23. Comentar, aún en forma indirecta, asuntos confidenciales puestos bajo su responsabilidad o conocidos en virtud de su trabajo.
24. Revelar información sobre los procedimientos, secreto industrial, bases de datos, información de los estudiantes o circunstancias análogas pertenecientes al EMPLEADOR.
25. Acceder al sistema de información de la Fundación, con el uso de clave de acceso a los equipos no asignados o de uso de otra persona.
26. La comprobación de cualquier conducta de acoso laboral y/o acoso sexual en el ámbito laboral referida en este Reglamento.

27. Retirar, redireccionar, reenviar de los archivos u oficinas documentos físicos, magnéticos o elementos o dar a conocer cualquier documento sin autorización expresa para ello.
28. Ejecutar o permitir la sustracción o alteración de los documentos que reposan en los archivos de la Fundación.
29. Instalar o permitir que un tercero instale en el respectivo equipo de cómputo archivos, programas o elementos físicos que no han sido autorizados previamente por la Fundación.
30. Suministrar a extraños sin autorización expresa de la Fundación, datos o documentos relacionados con esta o con cualquiera de sus productos, servicios, sistemas o procedimientos.
31. No avisar de inmediato al superior respectivo la pérdida de cualquier documento o archivo de la Fundación o de sus estudiantes.
32. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Fundación en objetivos distintos del trabajo contratado (Art. 60 del C.S.T.).
33. No usar la Dotación y/o Elementos de protección personal; o usarla de manera inadecuada o darle un destino diferente.
34. Retirar de las instalaciones de propiedad de la Fundación elementos, máquinas, herramientas, equipos o útiles, sin autorización escrita del mismo o sus representantes.
35. Exigir o recibir dinero o presentes como soborno en el ejercicio de las funciones propias de su cargo en la Fundación.
36. Retener dinero o hacer efectivo cheques recibidos para la Fundación.
37. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, de sus superiores, la de los estudiantes o la de terceras personas, o que amenacen o perjudiquen los elementos, las edificaciones o salas de trabajo de la Fundación o de sus estudiantes.
38. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenacen y perjudiquen las máquinas, elementos, edificaciones, o puestos de trabajo.
39. Ingresar o permanecer en las instalaciones de la Fundación en días y horas no laborales, salvo autorización expresa de la Fundación.
40. Dar información falsa en provecho personal y/o ejercer conductas que afecten y que vaya en detrimento de la imagen de la Fundación, de los productos o servicios ofrecidos por ésta a sus estudiantes
41. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuadas por el trabajador o con su intervención, durante la vigencia del contrato de trabajo y relacionados con las labores o funciones que desempeñe.
42. Ofrecer o dar dádivas, favores o cualquier incentivo a las demás personas vinculadas a la Fundación, a cambio que estas omitan o alteren información sobre hechos que atenten o puedan afectar a la Fundación.
43. Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los estudiantes de la Fundación, aprovechándose de su cargo u oficio, aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del empleador.
44. Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses de la Fundación.
45. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas.
46. Colaborar en forma onerosa o gratuita en contratos civiles o ser parte en sociedades en actividad similar, concreta o complementaria al objeto social de la Fundación sin su consentimiento.
47. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
48. La violación a las normas de seguridad y salud en el trabajo y manejo ambiental establecidas por la Fundación.
49. La reincidencia en la cualquiera de las faltas indicadas en este Reglamento.
50. La reincidencia en el incumplimiento de las obligaciones contenidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad de la Fundación.
51. El incumplimiento de los programas de Seguridad, Salud en el trabajo y Ambiente establecidos por la Fundación.
52. Utilizar las impresoras de la Compañía para beneficio personal, a pesar de haberlo requerido para que no lo haga.
53. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.

54. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
55. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
56. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra él (empleador), los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
57. Comunicar a terceros, salvo autorización expresa, información 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.
58. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
59. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
60. No trabajar de acuerdo con la intensidad horaria fijada.
61. El retardo, descuido o negligencia en la presentación de informes, trabajos, documentos y calificaciones, así como la inobservancia de la rutina obligatoria sobre los registros, controles y reportes de acuerdo con las programaciones administrativas y académicas.
62. El mal ejemplo ante los estudiantes, colaboradores y/o directivos de La Fundación o la falta de colaboración en el mantenimiento del respecto, la disciplina y/o la moral.
63. Todo acto o falta grave dentro o fuera de La Fundación que lesione o pueda afectar la reputación, imagen, prestigio o seriedad de esta.
64. Prolongar el tiempo de descanso, permiso, licencia o vacación concedidos por La Fundación o tomarlos en momentos no autorizados por la misma.
65. Hurtar bienes de la Institución, de trabajadores o terceros dentro de las instalaciones de La Fundación.
66. Incumplir con las recomendaciones e instrucciones impartidas en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.
67. Incumplir con las obligaciones adquiridas en el desarrollo de actividades realizadas mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación TIC, en la modalidad de teletrabajo, trabajo remoto, o aquellas actividades autorizadas por La Fundación que no impliquen estar físicamente en las instalaciones de la Institución.

Parágrafo: La Fundación, manifiesta claramente que las anteriores conductas son faltas graves.

Artículo 103. Terminación unilateral por rendimiento deficiente. Para dar aplicación al numeral 9) del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, el patrono deberá ceñirse al siguiente procedimiento (Art. 2.2.1.1.3. Decreto 1072 de 2015):

- a. Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
- b. Si hechos los anteriores requerimientos el patrono considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y
- c. Si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

Artículo 104. Terminación del contrato por reconocimiento de pensión. La justa causa para terminar el contrato de trabajo por reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación estando al servicio del patrono, sólo procederá cuando se trate de la pensión plena, de acuerdo con la ley, la convención, el pacto colectivo o el laudo arbitral. (Art. 2.2.1.1.4. Decreto 1072 de 2015).

Capítulo XIX

Escala de faltas y sanciones disciplinarias

Artículo 105. La Fundación no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Art. 114 del C.S.T.).

Artículo 106. Todo acto de indisciplina y cualquier violación de las prescripciones de orden o de las obligaciones o prohibiciones contractuales, legales y reglamentarias que incumben al empleado, podrá ser sancionado por La Fundación, garantizando el procedimiento disciplinario establecido en la legislación y las disposiciones contenidas en el presente reglamento.

Artículo 107. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a. El retardo en la hora de entrada o el retiro prematuro del trabajo sin excusa suficiente implica por primera vez, amonestación verbal; por la segunda vez, se aplicará el Proceso Disciplinarios fijado por la Fundación.
- b. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o a medio turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la Fundación, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- c. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Fundación implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- d. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones y/o prohibiciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

Parágrafo: La imposición de multas por retardos en la hora de ingreso no impide que la Fundación prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar y para efectos de su cuantía se limitará a lo previsto en el artículo 113 del C.S.T. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

Artículo 108. La Fundación establece dos categorías de faltas:

- **Faltas Leves.** Son el incumplimiento leve o moderado de alguna de las obligaciones o prohibiciones señaladas en el artículo 107 del presente reglamento, contrato individual de trabajo, manuales, reglamentos, normas, políticas, procedimientos, documentos y demás directrices institucionales, siempre que, a juicio de La Fundación, no constituya justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. Las faltas leves podrán dar lugar a sanciones disciplinarias consistentes en llamados de atención escritos o suspensiones disciplinarias desde un (1) día en adelante.
- **Faltas Graves.** Corresponde a cualquier incumplimiento grave de las obligaciones o prohibiciones descritas en el contrato laboral, en el artículo 102 del presente reglamento, manuales, reglamentos, normas, políticas, procedimientos, documentos y demás directrices institucionales y las descritas en los Artículos 58, 60 y 62 del Código Sustantivo de Trabajo. La comisión de faltas graves podrá dar lugar a suspensiones disciplinarias superiores a ocho (8) días hábiles y hasta por dos (2) meses, o a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Parágrafo I: Las faltas graves aquí establecidas son a título enunciativo, pues cualquier otro comportamiento que afecte de manera significativa la prestación del servicio o las tareas que han sido asignadas al trabajador, serán tenidas como tales.

Parágrafo II: En la historia laboral del empleado, se dejará constancia del proceso disciplinario, de los documentos que obraron dentro de éste.

Capítulo XX

Procedimiento para la comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias

Artículo 109. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Dirección Nacional de Gestión y Desarrollo Humano o quien haga sus veces, deberá oír al empleado inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a la que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de La Fundación de imponer o no, la sanción definitiva (Art. 115 del C. S. T.).

Artículo 110. El proceso disciplinario será adelantado por la Subdirección Nacional de Relaciones Laborales y Contratación o quien haga sus veces en Sede y Seccional. Cuando las conductas graves o leves no estén calificadas como tal en el presente reglamento y el contrato individual de trabajo o cuando la Institución lo considere pertinente, la sanción a aplicar será definida por un Comité Consultivo conformado como consta a continuación:

1. Para faltas leves: El comité consultivo estará integrado por el Subdirector Nacional de Relaciones Laborales, el jefe inmediato del colaborador y el Director Nacional de Gestión y Desarrollo Humano.
2. Para faltas graves: El comité consultivo estará integrado por el Rector Nacional además de los integrantes mencionados en el numeral anterior.

Parágrafo: Cuando el proceso disciplinario corresponda a trabajadores de sedes o seccionales distintas a Bogotá, el Comité Consultivo será acompañado por el Rector de la sede o seccional según corresponda.

Artículo 111. Estudio y Sanción. Recibida la información, se procederá a citar al trabajador para oírlo en descargos. Cuando el trabajador se presente, se levantará el acta de descargos correspondiente, dejando en ella todas las constancias a que haya lugar.

En todo caso, los descargos del trabajador inculpado se harán constar en acta correspondiente. Se procurará obtener las pruebas conducentes para una mejor calificación y esclarecimiento de los hechos, tales como testimonios, documentos, videos, informes de auditoría etc., y se procederá a aplicar la sanción a que hubiere lugar, de conformidad con lo previsto en el presente Reglamento o en la normatividad legal aplicable.

Artículo 112. Ampliación de hechos. En caso de hacerse necesario para lograr el total esclarecimiento de los hechos, La Fundación puede requerir al trabajador para que se realice ampliación de hechos sobre los aspectos que generan duda en su declaración inicial; este procedimiento se realizará cuantas veces la Fundación lo considere necesario.

Artículo 113. Sanción. La Fundación estudiará los descargos y las pruebas recaudadas para determinar la sanción disciplinaria a imponer o el archivo de la investigación disciplinaria. La decisión que para cada caso adopte La Fundación le será notificada al trabajador, si este se negare a firmar la notificación, quien la efectúa la hará firmar en duplicado por dos testigos con sus correspondientes documentos de identidad, dejando expresa constancia de la negativa del trabajador a recibir y/o firmar por duplicado la comunicación en que consta la decisión adoptada. De esta manera se entenderá surtida para todos los efectos legales y reglamentarios, la notificación de la decisión adoptada por la Institución sobre el particular.

Artículo 114. Una vez notificada la sanción, el trabajador podrá interponer recurso de apelación debidamente motivado dentro de los tres (3) días siguientes, ante la Vicerrectora Nacional de Experiencia Areandina o el Rector Nacional.

Artículo 115. La terminación del contrato de trabajo no es una sanción disciplinaria.

Artículo 116. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado

en el presente Capítulo (Art. 115 del C. S. T.).

Capítulo XXI

Reclamos: Personas ante quienes deben presentarse y su trámite.

Artículo 117. Las inquietudes o reclamos de los empleados referentes a cuestiones laborales se harán ante la Dirección Nacional de Gestión y Desarrollo Humano, o quien haga sus veces, de acuerdo con los procedimientos institucionales vigentes para cada caso concreto.

Parágrafo: En la Fundación no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

Capítulo XXII

Mecanismos de prevención del Acoso Laboral y Procedimiento Interno de Solución y Prevención (Ley 1010 de 2006)

Artículo 118. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos del presente reglamento y en concordancia con la Ley 1010 de 2006, se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, por parte del empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Art. 2º. Ley 1010/06).

Modalidades de Acoso Laboral definidas en la misma Ley:

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

Artículo 119. Circunstancias Agravantes. Son circunstancias agravantes:

- a) Reiteración de la conducta.
- b) Cuando exista concurrencia de causales.
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- d) Mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.
- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- f) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- g) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

Artículo 120. Graduación. Lo dispuesto en los dos artículos anteriores, se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Laboral del Trabajo y de la Seguridad Social, para la graduación de las faltas.

Artículo 121. Sujetos y Ámbito de Aplicación de la Ley.

Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- La persona natural que se desempeñe como directivo administrativo o académico titular o en encargo, o cualquier otra posición de dirección y mando en la Institución durante la relación laboral la cual estará regida por lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo;
- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de responsable de una dependencia;
- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral:

- Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en un área pública;
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

Son sujetos partícipes del acoso laboral:

- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

Parágrafo: Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en el presente reglamento son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de área o subordinación de carácter laboral.

Artículo 122. Conductas que constituyen acoso laboral. Se entenderá la existencia de alguna de estas modalidades, en los eventos en que se incurra en una o varias de las conductas previstas en el Artículo 7 de la citada Ley 1010 de 2006, que para efectos del presente enuncia las siguientes:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.

- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Institución.
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Institución, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Parágrafo I: Con el fin de remediar la ocurrencia de cualquiera de estas situaciones, en caso de que se suscite alguna de las conductas anteriormente descritas y que por carecer del cualquier requisito no configure acoso laboral, para fines disciplinarios se tendrán las mismas como faltas graves.

Parágrafo II: Cuando las conductas descritas en este Artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

Artículo 123. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional;
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación;
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el C. S. T. o en la legislación sobre la función pública.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el Artículo 95 de la Constitución.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los Artículos 55 a 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los Artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo, manuales de funciones, procedimientos, entre otros documentos vigentes entre las partes.
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Parágrafo: Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este Artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

Artículo 124. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por La Fundación constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conveniente, que promueva el trabajo

en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral institucional 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 125. En desarrollo del propósito a que se refiere el Artículo anterior, La Fundación ha previsto los siguientes mecanismos:

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

Artículo 126. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para procedimiento:

1. La Fundación tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes de La Fundación. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral". Los integrantes del Comité serán designados de la siguiente manera: Los Representantes de los trabajadores serán elegidos de manera democrática. Los Representantes de la Fundación serán designados por el Rector Nacional.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - i. Evaluar en cualquier tipo la vida laboral de La Fundación en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estime necesarias.
 - ii. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los Artículos anteriores.
 - iii. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - iv. Formular las recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - v. Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de La Fundación.
 - vi. Atender las advertencias preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del Artículo 9º de la Ley 1010 de 2.006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - vii. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá por lo menos 2 veces al año, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realicen los miembros de la comunidad de La Fundación para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ellos hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los trabajadores competentes de La Fundación, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este Artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

Artículo 127. Tratamiento sancionatorio al acoso laboral. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador, regido por el C. S. T. En tal caso procede la indemnización en los términos del Artículo 64 del C. S. T.
2. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
3. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Artículo 128. Garantías contra actitudes retaliatorias. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios aquí consagrados, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

Parágrafo: Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata el presente reglamento.

Artículo 129. Suspensión de la evaluación y calificación del desempeño laboral. Previo dictamen de la entidad promotora de salud EPS a la cual está afiliado el sujeto pasivo del acoso laboral, se suspenderá la evaluación del desempeño por el tiempo que determine el dictamen médico.

Artículo 130. Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia este capítulo.

Capítulo XXIII Teletrabajo

Artículo 131. El presente título tiene por objeto reglamentar la implementación de la modalidad de teletrabajo

al interior de La Fundación, este reglamento hace parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que, sin embargo, solo pueden ser favorables al teletrabajador.

Artículo 132. Definiciones. Para los efectos de la aplicación del presente título se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

- 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.
- 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 de las instalaciones del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

Artículo 133. Objetivos. Todo programa de teletrabajo se guiará por los siguientes objetivos:

- Conciliar la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio o estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del trabajo requerido.
- Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo presencial en el lugar de trabajo.
- Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la institución y las labores desempeñadas.
- Disminuir el absentismo laboral.
- Mejorar los procesos laborales en la institución.

Artículo 134. Condiciones de acceso a la modalidad de teletrabajo. Las personas que deseen ingresar a la modalidad de teletrabajo, incluidos dentro de estos los trabajadores de La Fundación, podrán solicitar su participación en la modalidad de teletrabajo si cumple con las siguientes condiciones:

- Diligenciar el formulario de solicitud de ingreso a la modalidad.
- Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud.
- Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador.
- Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen en el mismo.

Artículo 135. Órgano de control y evaluación. Con el fin de evaluar continuamente y realizar acciones de mejora que permita la adopción de mejores prácticas en esta modalidad no presencial, se establecerá/designará un cuerpo/órgano/coordinador, a través del cual se gestionará y monitoreará aspectos tales como el ingreso a la modalidad de teletrabajo, al igual que el desarrollo de dicha estrategia al interior de la Institución.

Artículo 136. Contrato o vinculación de teletrabajo. Quien aspire a desempeñar un cargo en La Fundación como teletrabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 39 del C. S. T. y de la Seguridad Social, las condiciones previstas en el Artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012.

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

1. Las condiciones de servicios, 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. La responsabilidad referente a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informativa que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

Parágrafo: En caso de contratar por primera vez a un teletrabajador esto no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades en las instalaciones del empleador.

Artículo 137. Derechos de los teletrabajadores. Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías de los trabajadores, siempre que las mismas sean compatibles con la naturaleza del teletrabajo.

Parágrafo I: Los trabajadores y teletrabajadores 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. 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. Remuneración.
5. Protección por regímenes legales de seguridad social.
6. Acceso a la formación.
7. Protección de la maternidad: Los teletrabajadores 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.

Parágrafo II: Los teletrabajadores no tendrán derecho al pago de un auxilio de transporte, salvo que se les haya impartido orden de manera escrita y expresa por la Institución que implique la realización de actividades laborales que demanden gastos de movilidad.

La Fundación no cancelará las horas extras laboradas por el teletrabajador que no hayan sido ordenadas de manera expresa y escrita.

Artículo 138. 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 institución, 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 las condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

Parágrafo I: El empleador proporcionará al Teletrabajador los equipos informáticos, conexiones, programas necesarios para el desempeño de sus funciones. Para estos efectos, se pactan las siguientes obligaciones a cargo de las partes:

1. La Institución brindará las herramientas específicas estrictamente necesarias para el desarrollo de las funciones, e implementará las medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De manera correlativa, el teletrabajador se obliga a

- respetar lo contemplado en el ordenamiento colombiano, al igual que las instrucciones otorgadas por sus supervisores o jefes inmediatos.
2. El teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la institución que le hayan entregado con ocasión del teletrabajo contratado.
 3. El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la institución los solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le hayan facilitado para la prestación de sus servicios.

Artículo 139. Propiedad intelectual. Las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/ registrables o no), concebidos o hechos por el teletrabajador durante la ejecución del acuerdo o contrato de teletrabajo y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo pertenecerán a la Fundación.

Parágrafo: Las partes acuerdan, conocen y aceptan que el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en la presente cláusula será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del literal a) del Artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el Artículo 62 del C.S.T., y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicionen la disposición aludida.

Artículo 140. Uso de software. La Fundación tiene licencia de todos los programas de software que utiliza. El teletrabajador no es propietario de ese software o de sus manuales, y a menos que sea autorizado por el productor del software, no tiene derecho a reproducirlos. En cuanto al uso de redes o a las licencias corporativas en los equipos, el teletrabajador sólo utilizará el software de acuerdo con lo convenido en la licencia. El teletrabajador, en conocimiento de cualquier uso indebido del software, deberá notificar este hecho a su respectivo e inmediato superior jerárquico. El teletrabajador no podrá hacer, comprar o utilizar copias no autorizadas de software, constituyendo la violación a esta prohibición justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato por parte del empleador. Así mismo, se le prohíbe al teletrabajador el uso de equipos de computación y del respectivo software para elaboración de trabajos personales.

Parágrafo: Las partes acuerdan, reconocen y aceptan que el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en la presente cláusula será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del literal a) del Artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el Artículo 62 del C.S.T., y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicionen la disposición aludida.

Artículo 141. Confidencialidad y competencia desleal: El teletrabajador se abstendrá durante la vigencia del presente contrato o acuerdo y con posterioridad a su terminación por cualquier causa de revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de La Fundación, de sus subsidiarias, filiales, o a la Fundación o personas naturales o jurídicas relacionadas con la misma y/o a los estudiantes o afiliados a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita, para el efecto, particularmente en lo relacionado con la información contenida en las bases de datos. En forma adicional el teletrabajador se abstendrá durante la vigencia del contrato o acuerdo de teletrabajo y con posterioridad a su terminación por cualquier eventualidad, de ejecutar conductas constituyentes de actos de competencia desleal.

Parágrafo: El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en la presente cláusula será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del literal a) del Artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el Artículo 62 del C.S.T., y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicionen la disposición aludida.

Artículo 142. Uso del correo corporativo: El teletrabajador acepta que la cuenta de correo electrónico asignada es una herramienta de trabajo que debe usarse exclusivamente para propósitos laborales y por lo tanto la información que circule por ese medio será material confidencial. El teletrabajador acepta de manera

expresa a que la Fundación audite la cuenta de correo, así como cualquier otra herramienta de trabajo puesta su disposición.

Parágrafo: El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en la presente cláusula será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del literal a) del Artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el Artículo 62 del C.S.T., y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicionen la disposición aludida.

Artículo 143. Aportes al sistema de seguridad social integral. Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla de Integral de Liquidación de Aportes PILA.

Artículo 144. Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales. Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo las siguientes:

1. Empleador:

- 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.
- Implementar los correctivos necesarios con la Asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales.
- Las obligaciones en Riesgos Laborales y en Seguridad y Salud en el Trabajo –SG-SST-, definidas en la normatividad vigente.
- Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar, dentro de la medida de lo necesario y razonable, y deberá garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- Informar y dar una copia al teletrabajador de la política en materia de salud y su prevención.
- 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.

2. Teletrabajador:

- Diligenciar el formato de Auto 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.
- Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.
- Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad Social y Salud en el trabajo (SG-SST).
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo.
- Reportar el accidente de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente.
- Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
- En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el Artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

Parágrafo: El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en la presente cláusula será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del literal a) del Artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el Artículo 62 del C.S.T., y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicionen la disposición aludida.

Artículo 145. Obligaciones y responsabilidades especiales del empleador. Son responsabilidades de la Fundación:

1. La seguridad del trabajador conforme a la legislación vigente.
2. El suministro a los teletrabajadores de equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar y deberá 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 programa de salud ocupacional y permitirle la participación en las actividades del comité paritario de salud ocupacional.
4. Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la Fundación en materia y seguridad del trabajo.

Artículo 146. Obligaciones de los teletrabajadores. Los teletrabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a sus superiores.
2. No permitir el uso de los equipos y el acceso al sistema de personas diferentes a él.
3. Confidencialidad en el manejo de la información.
4. Cumplimiento de los protocolos de conservación y archivo de documentos electrónicos.
5. Concurrir a las reuniones presenciales y/o virtuales que se establezcan por el empleador.
6. Permitir la inspección del sitio de trabajo para efectos de salud ocupacional, así como dar cumplimiento a los reglamentos y prescripciones relacionados con su oficio.
7. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la institución, el Comité de Salud Ocupacional.
8. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del programa de salud ocupacional de la Fundación.
9. Utilizar los elementos de protección personal y participar en los programas de actividades de promoción.
10. Realizar las labores en días y horas determinados, y no prestar sus servicios o realizar actividad alguna durante los mismos para persona diferente a La Fundación.

Parágrafo: El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en la presente cláusula será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del literal a) del Artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el Artículo 62 del C.S.T., y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicioneen la disposición aludida.

Artículo 147. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. El sistema de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST tendrá en cuenta la modalidad de teletrabajo, en las diferentes etapas del proceso lógico, esto es en la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objeto de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en la modalidad de teletrabajo.

Artículo 148. Reversibilidad. Debido a la condición de reversibilidad, inherente a las características implícitas del teletrabajo, tanto el teletrabajador como La Fundación podrán dar por finalizado la modalidad de teletrabajo.

Parágrafo: Si el teletrabajador fue vinculado por primera vez a la Fundación mediante contrato de teletrabajo, este no podrá exigir integración al modelo presencial convencional.

Artículo 149. Si el teletrabajador tuviera la intención de cambiar el lugar habitual donde desempeña su trabajo, deberá comunicarlo a La Fundación de forma escrita y con una antelación mínima de ocho (8) días. En este caso la Institución se reserva el derecho de evaluar y reconsiderar si la nueva ubicación del teletrabajador reúne las condiciones suficientes de idoneidad para seguir desarrollando sus tareas en la modalidad de teletrabajo.

Parágrafo: El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en la presente cláusula será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del literal a) del Artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el Artículo 62 del C.S.T., y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicioneen la disposición aludida.

Capítulo XXIV Publicaciones y Vigencia

Artículo 150. Publicación. Cumplido el procedimiento interno de aprobación del presente Reglamento, establecido en el Artículo 17 de la ley 1429 de 2010, La Fundación debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de

dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos (Artículo 22 Ley 1429 de 2010).

Artículo 151. Vigencia. El presente Reglamento entrará en aplicación desde la fecha en que La Fundación lo publique en cartelera e informe a los empleados mediante memorando interno el contenido de este (Artículo 17 Ley 1429 de 2010).

Artículo 152. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido La Fundación.

Capítulo XXV Cláusulas Ineficaces

Artículo 153. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Art. 109 del C. S. T.).

Parágrafo I: Casos especiales e interpretaciones. Los casos no contemplados en el presente acuerdo serán resueltos por el Rector Nacional según el caso.

Parágrafo II: El presente Reglamento entrará en aplicación desde la fecha en que La Fundación lo publique en cartelera e informe a los empleados mediante memorando interno el contenido de este (Artículo 17 Ley 1429 de 2010) y deroga aquellas normas que le sean contrarias.

Artículo 154. Delegación Especial para la revisión y ajuste del reglamento. Teniendo en cuenta que con posterioridad a la publicación de este reglamento, pueden recibirse sugerencias por parte de los trabajadores, los miembros del Consejo Superior facultan expresamente a los miembros del Comité de Rectoría para conocer dichas propuestas de modificación y resolverlas.

Parágrafo: En el evento en que surjan modificaciones al presente reglamento en su proceso de divulgación, estas deberán ser informadas al Consejo Superior en una siguiente sesión.

Tercero: Comunicar la presente resolución a la comunidad académica nacional e informar especialmente a los miembros del Consejo Superior, en la sesión correspondiente al mes de febrero de 2021, la expedición de la presente resolución que contiene los ajustes al reglamento interno de trabajo aprobados por el Comité de Rectoría y el Rector Nacional conforme la delegación expresa contenida en el artículo segundo del acuerdo 22 del 26 de mayo de 2020.

Cuarto: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE:

Dada en Bogotá, a los diecisiete (17) días del mes de febrero de dos mil veintiuno (2021).

José Leonardo Valencia Molano
Rector



María Angélica Pacheco Chica
Secretaria General

