

RESOLUCIÓN NACIONAL No. 31 (23 de octubre de 2026)

“Por medio del cual se modifica el reglamento interno de trabajo expedido mediante acuerdo 25 de 30 de junio de 2026”

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 25 de 30 de junio de 2026 el Consejo Superior expidió el nuevo Reglamento de Interno de Trabajo, con ocasión de la expedición de la Ley 2466 de 2025, mediante la cual se reformaron diversas disposiciones en materia laboral, especialmente en lo relacionado con jornadas laborales, contrato de aprendizaje, nuevas reglas de contratación y remuneración del trabajo dominical y en días festivos, así como del fortalecimiento de las medidas de prevención del acoso sexual en el contexto laboral en concordancia con la Ley 2365 de 2024, se hizo necesaria la actualización del Reglamento Interno de Trabajo, incorporando además ajustes relacionados con la escala de faltas y sanciones disciplinarias, obligaciones laborales y demás disposiciones aplicables a la relación laboral.
- En el artículo 197 del acuerdo 25 de 30 de junio de 2026, el Consejo Superior facultó al Rector Nacional para conocer y resolver las propuestas que se pudieran generar para modificar el Reglamento Interno de Trabajo por parte de los trabajadores.

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 por parte de los trabajadores, así:

- Suprimir los numerales 4, 6, 14, 17, literal b, del artículo 25, por cuanto su contenido excedía la jornada laboral máxima vigente.
- Ajustar la redacción de los numerales 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 y 28, del literal b, del artículo 25, garantizando que la jornada sea acorde al máximo legal vigente.
- Adicionar los numerales 29, 30 y 31, al literal b, del artículo 25, conforme a los horarios puestos de presente por los trabajadores.
- Reemplazar el término “Dirección Nacional de Compensación y Relaciones Laborales” por “Dirección Nacional de Gestión Humana” consignado en el literal b, artículo 25; parágrafo 1, artículo 122; artículo 129.

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”

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

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento de Trabajo elaborado por la Fundación Universitaria del Área Andina en adelante (el "Empleador y/o la "Fundación" y/o la "Universidad" indistintamente), 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 y las trabajadores/ras 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.

Capítulo II 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. Hoja de vida con información completa de datos personales, dirección de domicilio, educación, experiencia laboral y referencias laborales.
2. Fotocopia escaneada de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
3. Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
4. Fotografía a color.
5. Certificado de cuenta bancaria.
6. Certificado (s) de experiencia laboral.
7. Soportes académicos (diploma y acta de grado de estudios formales culminados).
8. Fotocopia de tarjeta profesional (para aquellas profesiones u oficio donde la ley lo exija).
9. Constancias o certificados de estudio.
10. Soporte de Visa y pasaporte (en caso de ser extranjero).
11. Certificación de afiliación EPS con fecha no mayor a treinta (30) días.
12. Certificación de afiliación a fondo de pensión con fecha no mayor a treinta (30) días.
13. Resolución de pensionado en los casos en los que aplique.

14. Certificación de afiliación a fondo de cesantías en los casos que aplique.
15. Examen médico de ingreso ocupacional y demás exámenes que exija el cargo al que aspira.
16. Consentimiento de autorización para el tratamiento de datos personales.
17. 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: Todos los aspirantes a los puestos de trabajo deberán cumplir con el procedimiento de selección establecido por la Fundación, el cual consta de entrevista, pruebas psicotécnicas y en algunos casos pruebas de conocimientos técnicos. Previo consentimiento del aspirante, se podrán igualmente tomar pruebas del polígrafo para determinar condiciones de seguridad del candidato a determinado cargo a desempeñar y visitas domiciliarias. Una vez recibidos los documentos anteriores la Fundación queda facultada para verificar libremente la información contenida en ellos, y conservará esta facultad durante la vigencia del contrato de trabajo, en caso de que el aspirante quede seleccionado.

PARÁGRAFO II: Cualquier inexactitud de los datos suministrados a la Fundación para el ingreso o cualquier alteración o falsificación de los certificados de que trata el artículo anterior, se considerará como engaño para todos los efectos en los términos del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO III: Una vez cumplidos los requisitos y condiciones previstas anteriormente y los demás que se fijen expresamente, según el caso, la Fundación decidirá si admite o no al aspirante; en caso afirmativo se procederá a la firma del contrato de trabajo siendo este requisito indispensable para empezar a laborar; en caso negativo la Fundación no estará obligada a aceptar reclamo alguno, a pagar suma alguna de dinero por ningún concepto, ni a expedir certificaciones sobre el resultado de los exámenes y pruebas ni a dar explicación alguna sobre su determinación

PARÁGRAFO IV: 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, Artículo 22, Resolución 1843 de 2025 del Ministerio del Trabajo y Decreto 780 de 2016), ni la Libreta Militar (Artículo 111, Decreto 2150 de 1.995).

Capítulo III **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.

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 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

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 (Artículo 80 del C. S. T.).

Capítulo IV

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 (Artículo 6 del Código Sustantivo de Trabajo), 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 la ejecución de una obra o labor determinada. Se entiende que su duración depende de la naturaleza propia de la obra o de la labor contratada.

Deberá constar por escrito, indicando de manera clara y precisa la obra o la naturaleza de la labor que habrá de ejecutarse, por el tiempo que resulte necesario para su culminación.

ARTÍCULO 9. Contrato a término fijo. Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá constar siempre por escrito.

Cuando no cumpla con las condiciones y requisitos legales, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

ARTÍCULO 10. Prórroga automática contratos a término fijo. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o de su prórroga ninguna de las partes manifiesta por escrito su intención de darlo por terminado, el contrato se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según el caso, dentro de los límites previstos en la ley. En los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

ARTÍCULO 11: Prórroga pactada contratos a término fijo. Cuando el contrato se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes podrán acordar su prórroga por el tiempo que estimen conveniente. En todo caso, a partir de la cuarta prórroga, esta no podrá ser inferior a un (1) año, sin que se supere el término máximo legal.

ARTÍCULO 12. 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, se entenderá celebrado a Término Indefinido. 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 V

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

ARTÍCULO 13. Características. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una Fundación patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la Fundación por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

ARTÍCULO 14. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones a que se refiere el artículo 30 de la Ley 789 de 2002.
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal.
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

ARTÍCULO 15. El Contrato de Aprendizaje se celebrará por escrito y deberá contener, al menos los siguientes puntos:

- a) Nombre de la Fundación, número de identificación tributaria (NIT), nombre de representante legal y número de cédula de ciudadanía.
- b) Razón social de la Institución Educativa con el número de identificación tributaria (NIT)
- c) Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
- d) Estudios o clase de formación que recibe o recibirá el aprendiz.
- e) Oficio, actividad, ocupación o profesión objeto del contrato de aprendizaje.
- f) Duración del contrato de aprendizaje, con indicación de las fases lectiva y práctica, o únicamente de la fase práctica cuando así lo exija el programa de formación.
- g) Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
- h) Obligaciones de la Fundación y del aprendiz, así como los derechos de ambas partes.
- i) Valor del apoyo de sostenimiento.
- j) La obligación de afiliación a los sistemas de seguridad social.
- k) Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
- l) Firma de los contratantes o de sus representantes.

ARTÍCULO 16. Durante toda la relación, el aprendiz recibirá de la Fundación un apoyo de sostenimiento mensual, así:

- 1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
- 2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

3. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

PARÁGRAFO I: En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

PARÁGRAFO II: Para la liquidación de prestaciones sociales, solo se contabilizará como tiempo de servicio la fase práctica o toda la formación dual.

ARTÍCULO 17. Además del apoyo de sostenimiento, en el contrato de aprendizaje se brindarán, de acuerdo con la fase en que se encuentre las siguientes garantías:

1. **Fase lectiva:** El Aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la Fundación patrocinadora como dependiente.
2. **Fase práctica o durante toda la formación dual:** El Aprendiz estará afiliado al sistema de seguridad social integral en salud, pensiones y riesgos laborales. También tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones sociales y demás derechos propios de un contrato laboral.

ARTÍCULO 18. La duración del Contrato de Aprendizaje no podrá exceder de tres (3) años, límite máximo establecido en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo. Para la determinación de su duración, se deberán tener en cuenta las siguientes disposiciones:

1. El Contrato de Aprendizaje tendrá la duración que determine el programa de formación, de conformidad con lo previsto en su diseño curricular y con el tiempo requerido para alcanzar los resultados de aprendizaje esperados y representados en el cumplimiento del componente teórico práctico o, en su caso, únicamente práctico o de formación dual, con el fin de permitir al estudiante culminar sus estudios u obtener la cualificación correspondiente que lo acredite para el ejercicio laboral.
2. El Contrato de Aprendizaje podrá circunscribirse únicamente al otorgamiento de formación de práctica laboral requerida para cumplir con el tiempo determinado por los programas formación universitarios, tecnológicos y técnicos profesionales. En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa.
3. Los Contratos de Aprendizaje celebrados en el marco de programas educativos o formativos desarrollados bajo el esquema de formación dual podrán suscribirse por un término determinado de hasta (3) años. La distribución del tiempo del contrato deberá garantizar, en todo caso, un mínimo del cincuenta por ciento (50%) en fase lectiva y del cincuenta por ciento (50%) en fase práctica.

ARTÍCULO 19. Ningún Contrato de Aprendizaje podrá limitarse exclusivamente a fase lectiva. Todo contrato deberá comprender tanto la fase lectiva como la práctica, en coherencia con los diseños y la formativa del programa correspondiente.

ARTÍCULO 20. El término del Contrato del Aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

ARTÍCULO 21. El Contrato de Aprendizaje no tendrá período de prueba, considerando que se trata de un contrato especial de trabajo, destinado a que un estudiante desarrolle formación teórica práctica que le permita adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión.

ARTÍCULO 22. Régimen Disciplinario De Los Aprendices. La Fundación ejercerá la facultad disciplinaria respecto de los Aprendices en el marco de la relación de aprendizaje, con el propósito de garantizar el adecuado desarrollo del proceso formativo, el orden y la disciplina.

Las disposiciones del presente Reglamento serán aplicables a los aprendices en lo que resulte compatible con la naturaleza de su vinculación, y los procesos disciplinarios se adelantarán conforme a lo previsto en la ley, garantizando el debido proceso.

En caso de faltas que puedan constituir incumplimientos graves, la Fundación informará a la institución educativa del Aprendiz, a través del monitor designado, desde la apertura de las actuaciones correspondientes.

Cuando la decisión adoptada conlleve la terminación del contrato de aprendizaje, la Fundación procederá a informarlo al Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, a través del sistema dispuesto para tal efecto, así como a la institución educativa correspondiente.

Capítulo VI

Jornada Y Horario De Trabajo

ARTÍCULO 23. La jornada de trabajo será la que convengan las partes del contrato laboral o, a falta de convenio, será la máxima legal, de conformidad con lo establecido en el artículo 161 del C.S.T, modificado por el artículo 2º de la Ley 2101 de 2021 y el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 24. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

ARTÍCULO 25. El horario laboral de los y las trabajadores/ras se ajustará anualmente conforme a la reducción gradual de la jornada laboral, sin sobrepasar las 42 horas semanales en el año 2026.

Las horas de entrada y salida de los y las trabajadores/ras en términos generales son las que a continuación se expresan. Dichas jornadas podrán variar por las necesidades objetivas de la operación y de conformidad con las jornadas especiales prevista en la legislación. Las jornadas son:

- **Jornada laboral del personal administrativo.** La jornada ordinaria del personal administrativo de la Fundación se cumplirá dentro de la franja comprendida entre las 6:00 a. m. y las 10:00 p. m., de lunes a sábado, de acuerdo con la naturaleza del cargo, las necesidades del servicio y la organización de cada área.

La franja señalada constituye el marco general dentro del cual podrán asignarse los horarios administrativos, sin que ello implique que el trabajador deba laborar durante toda su extensión. En todo caso, la jornada individual asignada deberá respetar la jornada máxima legal prevista en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el descanso obligatorio y las reglas aplicables al trabajo suplementario, nocturno, en días de descanso obligatorio y festivos, cuando haya lugar.

Dentro de la franja general antes descrita, la Fundación establece las siguientes opciones de horarios fijos y turnos para su personal administrativo, los cuales serán asignados e implementados según los requerimientos operativos de cada sede o dependencia:

A. Esquema general:

Lunes a jueves de 8:00 a.m. a 5:30 p.m., y viernes de 8:00 a.m. a 5:00pm., incluye una hora de almuerzo diaria.

Con miras a atender las necesidades del servicio, podrán asignarse labores los sábados de 8:00 a.m. a 12:00 m., en cuyo caso se programarán turnos semanales que no excedan la jornada laboral ordinaria máxima.

B. Esquema de Turnos de Soporte Operativo, Tecnológico y de Servicios Extendidos:

- **Turno 1:** Lunes a viernes, de 6:30 a.m. a 2:15 p.m.
- **Turno 2:** Lunes a viernes, de 6:30 a.m. a 3:45 p.m., incluye 1 hora de almuerzo diaria.
- **Turno 3:** Lunes a viernes, de 2:15 p.m. a 10:00 p.m.
- **Turno 4:** Sábado 6:30 a.m. a 11:30 a.m.
- **Turno 5:** Sábado de 11:00 a.m. a 6:00 p.m.
- **Turno 6:** Lunes a viernes, de 6:00 a.m. a 2:00 p.m.
- **Turno 7:** Lunes a viernes, de 1:45 p.m. a 10:00 p.m.
- **Turno 8:** Sábado de 7:00 a.m. a 11:00 a.m.
- **Turno 9:** Sábado de 8:00 a.m. a 12:00 m.
- **Turno 10:** Sábado de 9:00 a.m. a 1:00 p.m.
- **Turno 11:** Sábado de 1:00 p.m. a 5:00 p.m.
- **Turno 12:** Lunes a viernes de 6:30 a.m. a 2:30 p.m.
- **Turno 13:** Lunes a viernes, de 2:00 p.m. a 10:00 p.m.
- **Turno 14:** Sábado de 7:00 a.m. a 3:00 p.m.
- **Turno 15:** Sábado de 10:00 a.m. a 6:00 p.m.
- **Turno 16 (Medio Tiempo):** Lunes a jueves de 4:00 p.m. a 8:00 p.m., viernes de 5:00 p.m. a 8:00 p.m., y sábados de 9:00 a.m. a 12:00 p.m.
- **Turno 17:** Lunes a viernes de 12:00 p.m. a 8:00 p.m., y sábados de 8:00 a.m. a 12:00 p.m.
- **Turno 18:** Lunes a jueves de 8:30 a.m. a 6:00 p.m., y viernes de 8:30 a.m. a 5:30pm, incluye 1 hora de almuerzo diaria.
- **Turno 19:** Lunes a jueves de 9:30 a.m. a 7:00 p.m., Viernes de 10:00 a.m. a 7:00pm, incluye 1 hora de almuerzo diaria.
- **Turno 20:** Lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:24 p.m, incluye 1 hora de almuerzo diaria.
- **Turno 21:** Lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., y sábados de 8:00 a.m. a 10:00 a.m., incluye 1 hora de almuerzo diaria.
- **Turno 22:** Lunes a viernes de 08:00a.m a 4:36 p.m., y sábados de 8:00 a.m. a 12:00pm., incluye 1 hora de almuerzo diaria.
- **Turno 23:** Lunes a viernes de 08:00 a.m a 5:24 p.m., incluye 1 hora de almuerzo diaria.
- **Turno 24:** Lunes a viernes de 08:30 a.m a 5:54 p.m., incluye 1 hora de almuerzo diaria.
- **Turno 25:** Lunes a viernes de 09:00 a.m a 6:24 p.m., incluye 1 hora de almuerzo diaria.
- **Turno 26:** Lunes a viernes de 08:00 a.m a 12:00 p.m. y de 02:00 p.m. a 06:00 p.m. y sábados de 08:00 a.m. a 10:00 a.m.
- **Turno 27:** Lunes a jueves de 08:00 a.m a 05:00 p.m., viernes de 08:00 a.m. a 04:00 p.m., incluye 1 hora de almuerzo diaria y sábados de 09:00 a.m. a 12:00 p.m.
- **Turno 28:** Lunes a viernes de 08:00 a.m a 11:00 a.m., y de 01:00 p.m. a 6:00 p.m. sábados de 09:00 a.m. a 12:00 p.m.
- **Turno 29:** Lunes a viernes de 08:00 a.m a 01:00 p.m., y de 03:00 p.m. a 6:00 p.m. sábados de 09:00 a.m. a 12:00 p.m.
- **Turno 30:** Lunes a miércoles de 8:00 a.m. a 6:00 p.m., jueves de 8:00 a.m a 5:00 p.m. y viernes de 8:00 a.m. a 4:00 p.m., con 1 hora de almuerzo diaria.
- **Turno 31:** Lunes y martes de 8:00 a.m. a 6:00 p.m. y miércoles, jueves y viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., con 1 hora de almuerzo diaria.

Los horarios y turnos del personal administrativo serán definidos previamente por la Fundación, a través de los líderes de cada área, atendiendo la descripción del cargo, las funciones asignadas y las necesidades del servicio. Dichos horarios deberán ser consultados con la Dirección Nacional de Gestión Humana o quien haga sus veces, a fin de garantizar que los mismos se ajusten a la ley.

Las modificaciones a los horarios previamente asignados deberán obedecer a razones objetivas del servicio, ser comunicadas oportunamente al trabajador y respetar, en todo caso, los límites legales de la jornada, los descansos y los recargos que correspondan.

Los horarios y turnos descritos en este artículo se ajustarán de manera automática para alinearse con la jornada máxima legal que se encuentre vigente conforme a lo establecido en la Ley 2101 de 2021 o cualquier otra norma, modificación o disposición legal que la sustituya, modifique o complemente en el futuro. Estos reajustes se realizarán con el único fin de dar estricto cumplimiento a la ley laboral, sin que requieran una reforma formal de este reglamento y garantizando siempre la no disminución del salario de los y las trabajadores/ras.

- **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 I. 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 Código Sustantivo Del Trabajo.

PARÁGRAFO II 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 26. 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 y las trabajadores/ras. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada. (Artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 27. La Fundación podrá establecer o acordar con sus trabajadores la prestación personal del servicio en la sede principal o en cualquier otro lugar, por fuera del horario señalado en la presente cláusula. Lo anterior con el fin de posibilitar el cumplimiento de las obligaciones que adquiere en la suscripción de convenios, contratos, proyectos u otros similares con personas de derecho público o privado. En todo caso, se respetará la jornada máxima legal.

ARTÍCULO 28. Para quienes presten sus servicios días de descanso obligatorio o festivos de Ley, se les reconocerán los correspondientes recargos en la forma establecida en la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 29. Los y las trabajadores/ras que prestan sus servicios dentro de las instalaciones de la fundación, planta y oficinas, durante la jornada laboral no podrán ausentarse de la misma sin que medie permiso escrito debidamente autorizado por su jefe inmediato, éste debe ser presentado a la salida en portería.

ARTÍCULO 30. Jornada Especial. El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Fundación o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo en descanso obligatorio o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

ARTÍCULO 31. Jornada Laboral Flexible. El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínima cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario,

cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de la jornada máxima legal semanal de conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 32. Jornada Por Turnos. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de la jornada máxima legal, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres semanas no sobrepase la jornada máxima legal. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 165 del del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 33. Jornada Sin Solución De Continuidad. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana (Artículo 166 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 34. El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

ARTÍCULO 35. Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo.
- Los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residen en el lugar o sitio de trabajo.

En la Fundación se consideran como trabajadores de dirección, 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 36. Descanso en día sábado. Pueden repartirse las 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 y las trabajadores/ras el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 37. La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

Capítulo VII

Horas Extras y Trabajo Nocturno

ARTÍCULO 38. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 10, de la ley 2466 de 2025 que modificó el Artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo.

1. Trabajo ordinario diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 39. 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 (Artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 40. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

ARTÍCULO 41. 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).

PARÁGRAFO. La Fundación podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 42. 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, Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada se amplíe por acuerdo entre el empleador y los y las trabajadores/ras hasta diez horas (10) diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

ARTÍCULO 43. 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.

ARTÍCULO 44. La Fundación deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas y entregarlo al trabajador que lo solicite junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

ARTÍCULO 45. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras conforme lo señalado en el parágrafo 3 del artículo 12 de la Ley 2466 de 2025.

Capítulo VIII

Días de Descanso Legalmente Obligatorios

ARTÍCULO 46. 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, Sagrado Corazón de Jesús y el 9 de julio como día de la Virgen de Nuestra Señora del Rosario de Chiquinquirá.
2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi, Sagrado Corazón de Jesús y el 9 de julio como día de la Virgen de Nuestra Señora del Rosario de Chiquinquirá., 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 con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Artículo 1, Ley 51 de 1983).

ARTÍCULO 47 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 48. Trabajo de descanso obligatorio y Festivo. Artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025:

1. El trabajo en día de descanso obligatorio o días de fiesta se remunerará con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si el día de descanso obligatorio o dominical coincide con otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador o trabajadora, 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 49. El recargo del 100% de que trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por la Fundación, de la siguiente manera:

- A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
- A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
- A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

ARTÍCULO 50. La Fundación podrá convenir con los y las trabajadores/ras por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso contrario, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

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

ARTÍCULO 51. Aviso sobre sobre trabajo en día de descanso obligatorio. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en un lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

ARTÍCULO 52. El trabajador y trabajadora que excepcionalmente labore el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo 24 de este reglamento. Tratándose de trabajo habitual en día de descanso obligatorio tendrá derecho al descanso compensatorio remunerado sin perjuicio de la remuneración prevista en el artículo 24 del presente reglamento. (Artículo 181 del Código Sustantivo del Trabajo)

ARTÍCULO 53. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta das (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador a trabajadora labore tres (3) a más de estos durante el mes calendario.

ARTÍCULO 54. La Fundación solo está obligada a remunerar el descanso obligatorio a los y las trabajadores/ras que le hayan prestado sus servicios durante todos los días hábiles de la semana correspondiente, o si faltaren, lo hayan hecho por justa causa comprobada tales como: enfermedad, accidente, calamidad doméstica, fuerza mayor o caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador o trabajadora que deba recibir por este mismo día, auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo, o que no haya trabajado algún día de la semana por haber sido sancionado legal o disciplinariamente, encontrarse en licencia no remunerada o por cualquier otra circunstancia que, a juicio de la Fundación, no se considere como justa causa para la no asistencia al trabajo.

ARTÍCULO 55. La Fundación no pagará ninguna sobre remuneración por trabajo en descanso obligatorio o en día festivo que no haya sido autorizado u ordenado previamente y por escrito por el jefe autorizado para ello.

ARTÍCULO 56. El descanso en los días de descanso obligatorio y los demás días expresados en el artículo 23 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 57. Cuando por motivo de fiesta no determinada en el artículo 177 del Código Sustantivo del Trabajo, 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 (Artículo 178 del Código Sustantivo del Trabajo).

Capítulo IX

Vacaciones Remuneradas

ARTÍCULO 58. 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 59. 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 60. 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 (Decreto 13 de 1967, Artículo 5).

ARTÍCULO 61. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el empleado no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188 del Código Sustantivo del Trabajado).

ARTÍCULO 62. 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 (Artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajador)

ARTÍCULO 63. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, 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 (Artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajador).

ARTÍCULO 64. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, 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 65. 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 Artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo. 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 y las trabajadores/ras tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea, de conformidad con el parágrafo 1º del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por la Ley 2466 de 2025) y la Ley 995 de 2005

Capítulo X **Permisos y Licencias**

ARTÍCULO 66. La Fundación podrá conceder permisos bajo la figura de licencia remunerada o no. Su autorización se dará de acuerdo con el siguiente nivel de aprobación:

- **Licencias de hasta un mes:** El trabajador deberá adelantar el trámite establecido por la Fundación para la solicitud y gestión de permisos. La aprobación final corresponderá al Vicerrector Nacional del área respectiva o al cargo equivalente, de conformidad con el nivel jerárquico aplicable al área en la que el trabajador presta sus servicios.

Para los permisos no remunerados de hasta tres (3) días, únicamente se requerirá el visto bueno del Jefe Inmediato. Cuando la duración del permiso exceda dicho término, deberá surtirse el procedimiento previamente señalado.

La aprobación de permisos de hasta media jornada corresponderá al Jefe Inmediato.

- **Licencias superiores a un mes:** El trabajador deberá adelantar el trámite establecido por la Institución para la solicitud y gestión de permisos. La aprobación final de la solicitud corresponderá al Rector Nacional y, para su trámite, deberá contar previamente con el visto bueno del Vicerrector respectivo o del cargo equivalente, de acuerdo con el nivel jerárquico del área a la que pertenezca el trabajador.

PARÁGRAFO. La concesión de permisos o licencias, remuneradas o no remuneradas, a los y las trabajadores/ras que los soliciten se realizará de conformidad con el procedimiento establecido en el presente capítulo, atendiendo criterios de necesidad, urgencia, recurrencia y necesidades del servicio. Su otorgamiento se realizará dentro de los límites de la razonabilidad y siempre que las ausencias no afecten de manera significativa la adecuada prestación del servicio ni el normal funcionamiento de la Institución. La concesión de estos permisos se regirá por lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, mediante el cual se modificó el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como por las demás disposiciones legales que lo complementen, modifiquen o sustituyan.

ARTÍCULO 67. La Fundación concederá permisos en los siguientes casos:

- a) En caso del entierro de compañeros de trabajo, el aviso deberá darse con mínimo un (1) día de anticipación y el permiso se concederá hasta el diez (10%) de los y las trabajadores/ras, siempre y cuando ese número de trabajadores no sea tal que perjudique el normal funcionamiento de la compañía. El tiempo empleado no podrá descontarse del salario del trabajador, ni obligarse a compensar con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria. Se concederá al trabajador licencia remunerada para el cuidado de la niñez de acuerdo con lo normado en el artículo 4 de la Ley 2174 de 2021, que modificó el numeral 12 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.
- b) **Licencia para el ejercicio del sufragio.** Se concederá al trabajador media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará dentro de los treinta (30) días siguientes al día de la votación, de común acuerdo con el empleador (Artículo 3 Ley 403 de 1997).

Para el votante, los beneficios establecidos en la Ley 403 de 1997 sólo podrán hacerse efectivos a partir de la presentación del certificado electoral o del certificado electoral sustitutivo, por parte de la autoridad electoral correspondiente (Artículo 4 Decreto 2559 de 1997).

- c) **Licencia para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.** Los y las trabajadores/ras que se desempeñen como jurados de votación de conformidad con el artículo 105 del Código Electoral, tendrán derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación (Inciso 3 Artículo 105 del Código Electoral).
- d) **Licencia por Grave Calamidad Doméstica.** La Fundación concederá permiso al trabajador, cuando se presente un suceso personal, familiar hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor, cuya gravedad afecta el normal desarrollo de las actividades del trabajador. Su duración deberá determinarse de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, atendiendo al principio de la razonabilidad, para lo cual deberá tenerse en cuenta las circunstancias y particularidades de la situación

concreta -gravedad de la calamidad en sí mismo considerada, plazo estimado en que pueda conjurarla, presencia de terceros que tengan posibilidad de ayudar a solucionarla-, gravedad de los efectos que pueda implicar para la Fundación la suspensión de la prestación del servicio, así como, las posibilidades con que cuenta la Fundación para reemplazar al trabajador. La grave calamidad doméstica será analizada en cada caso particular por la compañía.

La oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior o simultánea al hecho que lo constituye, según lo permitan las circunstancias y atendiendo a un criterio de razonabilidad. En todo caso, la concesión de las licencias y el plazo de las mismas, en los casos de grave calamidad doméstica, se encuentran supeditadas a que el otorgamiento de estas no perjudique el funcionamiento de la compañía.

- e) Para cumplir citaciones judiciales, administrativas y legales.** Cuando el trabajador deba comparecer a una diligencia judicial administrativas y legales, deberá informar y solicitar el permiso correspondiente con una antelación mínima de ocho (8) días calendario, adjuntando la citación expedida por la autoridad competente. En aquellos casos en que no sea posible cumplir con dicho término por circunstancias ajenas al trabajador, este deberá informar oportunamente y, en todo caso, aportar con posterioridad el certificado de asistencia a la diligencia, expedido por la autoridad judicial correspondiente. El permiso se concederá por el tiempo estrictamente necesario para la comparecencia y el desplazamiento, debiendo el trabajador retomar sus labores una vez finalizada la diligencia.
- f) Desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización.**
- g) Asistencia al servicio médico, odontológico y terapias.** Cuando el trabajador requiera ausentarse para asistir a una cita médica, odontológica, terapia o tratamiento, deberá solicitar previamente el permiso con una antelación mínima de tres (3) días hábiles, adjuntando el soporte que acredite la programación de la atención.

El empleador concederá permiso remunerado exclusivamente por el tiempo estrictamente necesario para el desplazamiento desde el lugar de residencia o de trabajo hasta el sitio de la atención y el retorno al lugar de labores.

De manera excepcional, podrá evaluarse la concesión del permiso por la totalidad de la jornada, siempre que las condiciones del caso lo justifiquen y medie autorización expresa. En todo caso, el trabajador deberá acreditar la asistencia mediante el respectivo soporte e informar los datos necesarios del prestador del servicio de salud, con el fin de verificar la duración de la atención.

Cuando se trate de una urgencia médica, el trabajador deberá remitir, a la mayor brevedad posible, el soporte expedido por el servicio de salud autorizado, en el que conste la fecha y hora de ingreso y de atención.

- h) Asistencia a obligaciones escolares como acudiente.** Cuando el trabajador deba atender citaciones o actividades del centro educativo en su calidad de acudiente, cuya asistencia sea obligatoria, deberá solicitar el permiso con una antelación mínima de tres (3) días hábiles, adjuntando el soporte correspondiente que acredite el requerimiento efectuado por la institución educativa.

El empleador evaluará la solicitud y, de ser procedente, concederá el permiso por el tiempo estrictamente necesario para atender la actividad y retomar las labores. Asimismo, el trabajador deberá acreditar su asistencia mediante el respectivo soporte emitido por el centro educativo.

PARÁGRAFO I: Los y las trabajadores/ras 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 sin haber diligenciado y radicado ante el área de Compensaciones o quien haga sus veces, la novedad correspondiente, de acuerdo con el procedimiento institucional establecido para tal fin y sin 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 párrafo a la mayor brevedad.

ARTÍCULO 68. Permisos No Obligatorios. Los permisos que no correspondan a aquellos cuya concesión resulte exigible y remunerada, tales como los destinados a atender asuntos personales, eventos de carácter familiar o actividades escolares en las que no sea obligatoria la presencia del trabajador en calidad de acudiente -como olimpiadas, presentaciones culturales, entre otros-, serán objeto de análisis por parte del empleador en cada caso particular.

Con fundamento en dicha evaluación, el empleador podrá autorizar el permiso como remunerado o no remunerado. En este último evento, podrá acordarse con el trabajador que el tiempo correspondiente sea descontado del salario o compensado mediante la prestación del servicio en otros días hábiles, en todo caso con sujeción a la jornada máxima legal y a los límites aplicables al trabajo suplementario. La solicitud deberá presentarse con una antelación mínima de tres (3) días hábiles.

ARTÍCULO 69. Licencia Por Calamidad Doméstica. En cumplimiento del artículo 57, Numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo, la Fundación concederá a los y las trabajadores/ras un tiempo de máximo tres (3) días hábiles para atender la calamidad doméstica grave que se le presente y que se encuentre debidamente soportada. No obstante, el empleador dentro de su facultad discrecional podrá otorgar más de tres (3) días hábiles, de acuerdo con la necesidad y previo estudio del caso en concreto.

Para los efectos del presente reglamento, se entiende por Calamidad Doméstica todo suceso intempestivo que afecte de manera grave el normal desarrollo de las actividades del trabajador y que requieran su atención, tales como, por ejemplo: La hospitalización del cónyuge o del compañero(a) permanente, hijos y padres del trabajador; los desastres naturales y los hechos catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar

Para estos eventos el trabajador deberá dar aviso al Jefe Inmediato y al área de Compensación o quien haga sus veces. El hecho constitutivo debe enmarcarse en la connotación de grave y debe ser efectivamente comprobable o acreditable. El trabajador está en la obligación de informar al empleador 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 licencia de Luto es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y por tanto no pueden computarse ni pedirse simultáneamente.

ARTÍCULO 70. Licencia Por Luto. En cumplimiento de la Ley 1280 de 5 de 2009, se concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a la ocurrencia del hecho.

ARTÍCULO 71. 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, conforme al Artículo 1 de la Ley 1822 de 2017 que modifica el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO: Licencia de maternidad preparto. Remunerada en época de parto. Se concederá en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada de dieciocho (18) semanas consagradas en el numeral 1° del artículo 236 del C.S.T., Artículo modificado por la Ley 1822 del 4 de Enero de 2017, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto 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.

ARTÍCULO 72. Acreditación; Para acreditar la licencia de maternidad se debe presentar al empleador 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.
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos (2) semanas antes del parto.

ARTÍCULO 73. Permiso Para Lactancia. Durante los primeros seis (6) meses de edad del hijo tiene derecho la trabajadora dentro de la jornada laboral, a dos (2) descansos para amamantar a su hijo, de treinta (30) minutos cada uno. El número de descansos o su tiempo de duración podrán ampliarse cuando un certificado médico, expedido por la entidad administradora de seguridad social correspondiente así lo justifique

Conforme lo regulado en la Ley 2306 de 2023, el empleador concederá a la trabajadora un permiso dentro de la jornada de trabajo por 30 minutos para lactancia posterior a los primeros seis (6) meses y máximo hasta los dos años del menor siempre que se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua debidamente acreditada.

ARTÍCULO 74. Licencia De Paternidad. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a dos semanas de licencia remunerada de paternidad.

PARÁGRAFO: La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos vivos del cónyuge o de la compañera o del padre adoptante. 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 los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento.

La licencia de paternidad se ampliará en 1 semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigor de la ley 2114 del 2021, sin que en ningún caso pueda superar las 5 semanas.

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, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3° del citado artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.

Esta licencia permite a los padres distribuir las últimas 6 semanas de la licencia de la madre siempre y cuando cumplan con los siguientes requisitos:

ARTÍCULO 75. Licencia Parental Compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos del parágrafo 4to del artículo 236 del C.S.T. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

PARÁGRAFO: La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en la aplicación de esta figura.
3. En ningún caso se podrá fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el periodo correspondiente. El pago de esta estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

PARÁGRAFO II: Los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
 - b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
 - c) La indicación del día desde el cual empezarán las licencias de cada uno.
 - d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

PARÁGRAFO III: No podrá optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el título VI contra la familia, capítulo primero "de la violencia intrafamiliar" y capítulo cuarto "de los delitos contra la asistencia alimentaria" de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

ARTÍCULO 76. Licencia Parental Flexible De Tiempo Parcial: La madre y/o padre podrá optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrá cambiar un período determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

PARÁGRAFO I: La licencia parental flexible de tiempo parcial se registrará por las siguientes condiciones:

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.

2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.
3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de esta estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.
4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este parágrafo, así como en el parágrafo 40 del presente artículo.

PARÁGRAFO II: Para los efectos de la licencia de la que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los y las trabajadores/ras. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:
 - a. El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
 - b. La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto.
 - c. La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento.
3. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.

PARÁGRAFO III: La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.

PARÁGRAFO IV: Sin perjuicio de lo indicado en el pacto colectivo de trabajo o en la convención colectiva, se concederán a los empleados permisos para faltar al trabajo en los siguientes eventos:

- a. Los necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente. El aviso debe darse en forma anticipada y con el tiempo que las circunstancias lo permitan.
- b. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que la constituye o el tiempo de ocurrir aquella según lo permitan las circunstancias. En todo caso el permiso se concederá por el tiempo estrictamente necesario, proporcional y razonable para atender y resolver la circunstancia que lo motiva, según las reglas que a continuación se citan.
- c. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad al Empleador y a sus representantes y que el número de los y las trabajadores/ras que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.
- d. En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente del trabajador o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, EL Empleador concederá una licencia remunerada de cinco (5) días hábiles por luto. Este hecho deberá demostrarse mediante la presentación

del certificado de defunción correspondiente, para lo cual el trabajador contará con treinta (30) días a partir del fallecimiento de la persona señalada so pena de que le sean descontados dichos días por parte del Empleador. (Ley 1280 de 2009).

- e. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, esta ópera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante, el único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación y se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigor de la presente Ley 2114 de 2021, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

- f. La licencia remunerada a la trabajadora en estado de embarazo prevista en el numeral 1º del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, de forma que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, a elección de la futura madre trabajadora, para lo cual deberá acreditar el respectivo certificado médico a que hace referencia el numeral 3º del precitado artículo 236 (artículo 1º, Ley 1822 de 2.017), conforme al certificado expedida por la respectiva Fundación prestadora de salud E.P.S., a la cual esta se encuentre afiliada.
- g. La extensión de la licencia remunerada de maternidad, a la madre adoptante o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte de ésta última, cuya duración será equivalente al tiempo restante del periodo de licencia que se otorgó a la madre (numeral 4, artículo 1º, Ley 1822 de 2017).

PARÁGRAFO V: Para dar la aplicación a la Sentencia C-930 de la Corte Constitucional, La Fundación concederá a los y las trabajadores/ras, permisos remunerados para asistir a citas médicas en la EPS respectiva y se define como grave calamidad domestica los siguientes hechos y circunstancias:

- Atentados terroristas que afecten al Trabajador o a su grupo familiar en primer grado de consanguinidad.
- Hurto o robo en la residencia del Trabajador.
- Enfermedad grave comprobada, hospitalización o cirugía de cónyuge, padres, hijos menores o hermano del Trabajador cuando sea hermano único
- El terremoto, la inundación, el incendio o actos de terrorismo que afecten el entorno familiar directo del trabajador, compuesto por su cónyuge e hijos menores,

Para atender estos eventos en efecto el trabajador gozará hasta de tres (3) días en cada mes calendario.

En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, en caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los y las trabajadores/ras.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

En todos los casos de ausentismo el trabajador debe dar aviso oportuno a La Fundación, bien directamente o a través de sus familiares, según las circunstancias, a fin de que se puedan tomar las medidas del caso para reemplazarlo en su actividad.

ARTÍCULO 77. Licencia De Maternidad Para Madres De Niños Prematuros. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las (18) semanas que se establecen en la ley.

Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más, 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 periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

ARTÍCULO 78. Licencia Por Aborto Espontáneo, Interrupción Voluntaria Del Embarazo O Parto Prematuro No Viable. La trabajadora sufra un aborto espontáneo, parto prematuro no viable, o se practiquen una interrupción voluntaria del embarazo, le corresponde una licencia de 2 o 4 semanas, conforme el criterio del médico tratante, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso.

ARTÍCULO 79. De La Licencia Por 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 se concederá licencia para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación en 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 I. 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 80. Licencia Para El Cuidado De La Niñez. La Fundación concederá licencia para el cuidado de la niñez en los términos previstos en la Ley 2174 de 2021, al trabajador que ostente la calidad de padre, madre o quien tenga la custodia y cuidado personal de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición grave que requiera acompañamiento permanente.

Esta licencia tendrá una duración de hasta diez (10) días hábiles por año, los cuales podrán otorgarse de manera continua o discontinua, previo acuerdo entre el trabajador y la Fundación. Para su reconocimiento, el trabajador deberá presentar certificación médica expedida por el profesional tratante en la que conste la condición de salud del menor y la necesidad de acompañamiento.

El reconocimiento económico de esta licencia estará a cargo de la entidad del sistema de seguridad social en salud a la cual se encuentre afiliado el trabajador, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

Capítulo XI

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

ARTÍCULO 81. 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 Código Sustantivo del Trabajo, 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 Código Sustantivo Del Trabajo 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 82. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (Artículo 133 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 83. 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 (Artículo 138 del Código Sustantivo del Trabajo, Numeral 1º). El salario se le consignará en la cuenta bancaria que el empleado autorice para el pago.

ARTÍCULO 84. PERÍODOS DE PAGO: La Fundación efectuará el pago del salario el día veinte (20) de cada mes, correspondiente al período mensual respectivo, modalidad que las partes aceptan como pago anticipado del salario mensual.

PARÁGRAFO: En caso de presentarse novedades posteriores al pago, tales como ausencias injustificadas, licencias no remuneradas, incapacidades, terminación del contrato o cualquier otra situación que afecte la liquidación definitiva del período, la Fundación podrá efectuar los ajustes, compensaciones o descuentos a que haya lugar conforme a la ley.

ARTÍCULO 85. El salario se pagará al trabajador 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 (Artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 86. 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 Artículo 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.

ARTICULO 87. 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 1990.
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.

Capítulo XII **Dotación**

ARTÍCULO 88. La Fundación suministrará a los y las trabajadores/ras 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 se hará:

1. A los y las trabajadores/ras cuya remuneración mensual sea hasta de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV)
2. A los y las trabajadores/ras que hayan cumplido más de tres (3) meses al servicio de la Fundación.
3. A los y las trabajadores/ras 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 y las trabajadores/ras 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.
6. 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 XIII

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 89. 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 90. Los servicios médicos que requieran los y las trabajadores/ras 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 91. Aviso de enfermedad laboral y accidentes de trabajo: Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo o presente un accidente de trabajo, 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 un trabajador sea incapacitado, deberá informar de **manera inmediata** a la Fundación el inicio de la incapacidad, así como la fecha prevista para su finalización. Igualmente, deberá remitir o radicar, a la mayor brevedad posible, el documento que la acredita ante el área de Compensaciones o quien haga sus veces, con copia al jefe inmediato. Asimismo, estará obligado a cumplir las recomendaciones, restricciones e instrucciones impartidas por el profesional de la salud tratante para el adecuado cuidado y recuperación de su estado de 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 92. 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 o ARL 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 93. Prevención De Riesgos Laborales. 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 94. 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 y las trabajadores/ras 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 95. No se emplearán mujeres embarazadas y menores de 18 años de edad, en trabajos peligrosos, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ARTÍCULO 96. 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 y las trabajadores/ras 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 y las trabajadores/ras 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 4° del Artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala que "está prohibido a los y las trabajadores/ras faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador.

ARTÍCULO 97. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador deberá informarlo inmediatamente al Jefe Inmediato y al área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la sede o seccional, o quien haga sus veces de acuerdo con el procedimiento institucional establecido, para que éstos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y el tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes. Así mismo, deberán registrarse las circunstancias del accidente, sus consecuencias y, cuando haya lugar a ello, el período de incapacidad correspondiente.

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 98. La Fundación no responderá por ningún accidente de trabajo o enfermedad laboral 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 99. La Fundación y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades 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 laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 100. 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 101. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este Capítulo, tanto La Fundación como los y las trabajadores/ras, se someterán a las normas de Riesgos Laborales del Código Sustantivo del Trabajo, 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 Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 102. Los servicios médicos que requieran los y las trabajadores/ras 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.

El uso de servicios médicos adicionales, solo será ayuda 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 103. 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 y las trabajadores/ras 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 y las trabajadores/ras 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 104. Los y las trabajadores/ras 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 105. 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 106. La Fundación será responsable:

1. Del pago de la totalidad de los aportes de los y las trabajadores/ras 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 y las trabajadores/ras 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 y las trabajadores/ras 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 las disposiciones de la Ley 1010 de 2006 para la prevención, corrección y sanción del acoso laboral, así como con la Ley 2365 de 2024 respecto a las medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.
9. Las demás legalmente establecidas.

ARTÍCULO 107. Obligaciones de los y las trabajadores/ras 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 108. Accidentes de trabajo y/o enfermedad laboral obligaciones del empleador:

1. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los y las trabajadores/ras 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 y las trabajadores/ras serán prestados por las Entidades 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 Entidades Promotoras de Salud. (Artículo

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. (Artículo 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 estos. Los y las trabajadores/ras 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 y las trabajadores/ras 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 con 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 109. Accidentes de trabajo y/o enfermedad laboral. Obligaciones de los y las trabajadores/ras:

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 o ARL 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 y las trabajadores/ras 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 y las trabajadores/ras 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 y las trabajadores/ras privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa. (Artículo 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 y las trabajadores/ras 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 y las trabajadores/ras 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 4° del Artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala que “está prohibido a los y las trabajadores/ras 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 Fundación como los y las trabajadores/ras, se someterán a las normas del Reglamento de Higiene y Seguridad que aquella tenga aprobado, las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, 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.
18. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

ARTÍCULO 110. 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 XIV **Prescripciones de orden**

ARTÍCULO 111. 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 con 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 con el 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 y las trabajadores/ras 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 112. Responsabilidades de los y las trabajadores/ras. Los y las trabajadores/ras, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades (Artículo 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 XV **Orden Jerárquico**

ARTÍCULO 113. 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, Directores Nacionales
- Decanos de Facultad
- Secretario Académico

- Directores de áreas administrativas
- Subdirectores Nacionales
- Directores de Programa
- Directores de Departamento
- Subdirectores Locales, Jefes Nacionales
- Jefes Locales, Coordinadores Nacionales
- Coordinadores
- Profesionales
- Asistentes
- Analistas
- Auxiliares

Capítulo XVI

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

ARTÍCULO 114. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años 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 en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ARTÍCULO 115. Los menores de (18) años no podrán trabajar en las actividades catalogadas como peligrosas consagradas en el artículo 3 de la Resolución No. 1796 del 27 de abril de 2018 del Ministerio del Trabajo, dado que por su naturaleza representan un riesgo para la salud, seguridad y desarrollo.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los adolescentes entre 15 y 17 años de edad que hayan obtenido título de formación técnica o tecnológica expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena) o por instituciones debidamente acreditadas para brindar formación técnica y tecnológica, podrán ser autorizados para trabajar en la actividad en la que fueron capacitados (artículo 36 de la Ley 789 de 2002) y podrán ejercer libremente la respectiva ocupación, arte, oficio o profesión, siempre que el contratante cumpla con lo establecido en los Decretos números 1295 de 1994 y 933 de 2003, en las Resoluciones números 1016 de 1989 y 2346 de 2007 y en la Decisión 584 del 2004 del Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa vigente en salud ocupacional. La autorización de trabajo se expedirá previo estudio del puesto de trabajo y el panorama de riesgos de la actividad que el adolescente va a realizar, documentos que deberán ser aportados por la Fundación.

Excepcionalmente los niños menores de 15 años podrán recibir autorización del Inspector 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 máximo de horas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso la autorización para la actividad desarrollada excederá las catorce (14) horas semanales.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Quedan prohibidos a los y las trabajadores/ras menores de dieciocho (18) 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.

La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas

diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche (artículo 114 de la Ley 1098 de 2006)

PARÁGRAFO TERCERO. El permiso y/o autorización para el trabajo de niños, niñas y adolescentes que expida el Inspector del Trabajo o la autoridad territorial competente se sujetará a lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 113 del Código de Infancia y Adolescencia, es decir, solo procede la misma a través de un contrato laboral, el cual debe ser remitido por el Empleador a la autoridad que expidió la autorización dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de dicha autorización.

Capítulo XVII

Obligaciones especiales para la Fundación y los empleados

ARTÍCULO 116. 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, 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. Adoptar, implementar y difundir un protocolo integral para la prevención, atención y erradicación de las violencias y el acoso basados en el género, la orientación sexual, la identidad de género y las expresiones de género en el ámbito laboral.
8. 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.
9. 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.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
11. Conceder a las empleadas que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. 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.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
14. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. La Fundación realizará los ajustes razonables que se requieran para cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las ordenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la Fundación a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
17. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
18. 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 (Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.).
19. Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los y las trabajadores/ras 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 (Artículo 26, Ley 1562 de 2012).
20. Las contenidas en este reglamento en cuanto a accidentes de trabajo y/o enfermedad laboral.
21. Permitir la participación del contratista en las capacitaciones que realice el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Artículo 2.2.4.2.2.15. Decreto 1072 de 2015).
22. Verificar en cualquier momento el cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud necesarios para cumplir la actividad contratada. (Artículo 15, 2.2.4.2.2.15. Decreto 1072 de 2015).
23. Adoptar medidas preventivas y correctivas en las situaciones de acoso laboral y acoso sexual en el ámbito laboral.
24. Con los aprendices, efectuar los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales durante la etapa lectiva y durante la etapa práctica, al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales, conforme a las disposiciones legales vigentes.
25. Darles trámite a las relaciones judiciales de manera inmediata, tratándose de oficios embargos el salario mínimo es inembargable (Artículo 154 del Código Sustantivo del Trabajo); por excepción procede el embargo del salario mínimo cuando se trata de embargos en procesos de alimentos o créditos de cooperativa.
26. Pagar los aportes a la seguridad social integral, durante los plazos previstos en la Ley.
27. 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 (Artículo 26, Ley 1562 de 2012)
28. Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTÍCULO 117. 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. Preservar la integridad de la relación educativa y abstenerse de involucrar a estudiantes, egresados, practicantes, monitores o representantes estudiantiles en conflictos, controversias, reclamaciones, procesos laborales, disciplinarios, administrativos o personales ajenos a los propósitos académicos y formativos de la Institución.

6. Contribuir a la construcción de ambientes seguros, respetuosos y orientados al aprendizaje, preservando la confianza de la comunidad académica y absteniéndose de involucrar estudiantes en conflictos, controversias o situaciones ajenas al proceso formativo.
7. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
8. Guardar rigurosamente la moral y el respeto en las relaciones con sus superiores y compañeros.
9. 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.
10. 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.
11. Evitar e informar sobre el desperdicio de materiales, servicios públicos y mal manejo de útiles de oficina.
12. 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.
13. Registrar ante el área de Vinculación Laboral 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 (Artículo 58 del Código Sustantivo Del Trabajo).
14. Comunicar al área de Vinculación Laboral 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
15. 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.
16. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario y sitios asignados y debidamente preparados para iniciar su labor diaria.
17. Observar estrictamente lo establecido por La Fundación para solicitud de permisos y para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
18. Laborar en horas extras o días festivos, cuando así lo indique La Fundación por razones de trabajo previa notificación al área de Compensaciones o quien haga sus veces de acuerdo con el procedimiento institucional vigente.
19. Portar el medio de identificación que otorga la Fundación y presentarlo en todas las ocasiones en que así lo exija la Institución.
20. Someterse a los controles y medidas indicados por La Fundación por razones de seguridad que a nivel institucional sean requeridos.
21. 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.
22. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por La Fundación o sus representantes.
23. Cumplir estrictamente los compromisos de orden económico o semejantes adquiridos por el empleado con La Fundación.
24. No comprometerse con descuentos de ley y/o voluntarios para ser descontados de su salario mensual por nómina, que, sumados a los descuentos de ley, excedan el cincuenta por ciento (50%) del salario devengado, salvo las excepciones previstas legalmente.
25. Evitar que personas extrañas a La Fundación utilicen los servicios y beneficios destinados por ésta a sus empleados y a sus familiares.
26. 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.

- 27.** Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando éstos no desmejoren las condiciones laborales del empleado.
- 28.** De acuerdo con las condiciones establecidas por la Ley y las que fije La Fundación, someterse al examen médico periódico y de retiro.
- 29.** 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.
- 30.** 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 descritas en los manuales y procedimientos implementados por la Fundación.
- 31.** Atender adecuadamente a los usuarios o estudiantes de la Fundación, de acuerdo con los códigos, procedimientos, manuales e instrucciones del Empleador.
- 32.** Registrar en las oficinas de la Fundación su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58 del Código Sustantivo Del Trabajo). 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.
- 33.** 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.
- 34.** Como consecuencia de lo anterior, el trabajador cuenta con un (1) día hábil para reportar y comprobar las razones de su impuntualidad o inasistencia; en caso contrario se procederá a adelantar las acciones disciplinarias a que haya lugar
- 35.** 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.
- 36.** Cumplir estrictamente la jornada de trabajo de acuerdo con los horarios señalados, en el lugar de trabajo asignado y de conformidad a la naturaleza de sus funciones.
- 37.** 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.
- 38.** Cumplir estrictamente el sistema de control que se establezca tanto a las horas de entrada como de salida de la Fundación.
- 39.** 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.
- 40.** Comunicar de 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.
- 41.** 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.
- 42.** 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.
- 43.** 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.
- 44.** 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.
- 45.** 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.
- 46.** 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.
- 47.** Responder ante la Fundación por los daños que intencional o culposamente le causen a ésta.

Prohibiciones para la Fundación y los empleados

ARTÍCULO 118. 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:
- 2.** Realizar deducciones, retenciones o compensaciones diferente a los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
- 3.** 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.
- 4.** En cuanto a las cesantías, La Fundación puede retener el valor respectivo en el caso del Artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 5.** Obligar en cualquier forma a los empleados a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca La Fundación.
- 6.** 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.
- 7.** Limitar o presionar en cualquier forma a los empleados en el ejercicio de su derecho de asociación.
- 8.** Imponer a los empleados obligaciones de carácter religioso o político, así como dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- 9.** Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo con efectos coercitivos.
- 10.** 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.
- 11.** Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras Empresas a los empleados que se separen o sean separados del servicio.
- 12.** 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, el cese de actividades de éstos será imputable a aquella y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
- 13.** 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.
- 14.** Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los empleados o que ofenda su dignidad (Artículo 59 del Código Sustantivo Del Trabajo).

ARTÍCULO 119. Se prohíbe a los empleados:

- 1.** Sustraer de la Institución, útiles de trabajo, equipos, componentes, 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.** Portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar el personal de vigilancia en atención a su cargo.
- 4.** Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin autorización 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. 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 hacerlo, así como su derecho a afiliarse o no a un sindicato, permanecer en él o retirarse.
10. Usar los útiles o herramientas suministradas por La Fundación en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60 del Código Sustantivo Del Trabajo.).
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, información que conozca en atención a su contrato laboral relacionada con la organización, los sistemas, servicios o procedimientos de esta.
13. Aprovecharse en beneficio propio o de un tercero, de los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones, mejoras obtenidas o conocidas por el empleado, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.
14. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante su jornada 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 presente reglamento.
16. Realizar defectuosa o descuidadamente la labor asignada.
17. Interponer o hacer interponer obstáculos de cualquier naturaleza para que el trabajo propio, el de otros empleados, máquinas o equipos, no cumplan con 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 o descuidada.
19. Confiar a otro empleado, sin la autorización correspondiente la ejecución del propio trabajo, vehículos, instrumentos, equipos y/o 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 sin su autorización previa.
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 esta, aun cuando se desarrollen en horario no laboral.
24. Dormir en el lugar de trabajo o durante la jornada laboral.
25. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas o el nombre de La Fundación.
26. Utilizar la relación académica, pedagógica, administrativa o de autoridad para presionar, influir o, inducir, promover o presionar a estudiantes o miembros de la comunidad académica para buscar respaldar intereses personales, laborales, disciplinarios, políticos o particulares ajenos a los fines formativos de la institución.
27. Revelar a estudiantes información institucional de carácter confidencial o reservada, así como cualquier otra información relacionada con conflictos laborales, disciplinarios, administrativos o personales que no haga parte de los procesos académicos o formativos de la Institución.
28. Ingerir, consumir, portar o mantener en cualquier cantidad, licores o bebidas embriagantes, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y/o cualquier sustancia o producto semejante dentro de las instalaciones de la Fundación o portando uniforme, carné, distintivos o cualquier elemento que la identifique institucionalmente.
29. Fumar, vapear o utilizar cigarrillos electrónicos o dispositivos similares durante el desarrollo de actividades

- 55.** Confiar a otro trabajador, sin la correspondiente autorización expresa, la ejecución del propio trabajo, o instrumentos, elementos, maquinaria y materiales de la Fundación.
- 56.** Empezar o terminar su contrato en horas distintas a las ordenadas.
- 57.** Pasar 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.
- 58.** 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.
- 59.** Hacer o recibir durante el trabajo llamadas telefónicas de carácter personal, que no sean urgentes e importantes, más aún de manera reiterativa.
- 60.** Realizar juegos de azar o semejantes dentro de la Fundación.
- 61.** Haber presentado para la admisión en la Fundación o presentar después para cualquier efecto, documentos falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la realidad.
- 62.** Usar para fines distintos o contrarios a la forma indicada, la dotación, distintivos o instrumentos de trabajo.
- 63.** Hacer cualquier venta, suscripción, operaciones comerciales o similares, diferentes a las asignadas para el cumplimiento de sus funciones dentro de la Fundación y/ o en su jornada laboral.
- 64.** Pedir en préstamo o hacer préstamos en dinero a compañeros de trabajo de cualquier nivel, especialmente si son subalternos.
- 65.** Distribuir periódicos, volantes, circulares o documentos semejantes en horas de trabajo, cuando no hubieren sido ordenados o autorizados por escrito por la Fundación.
- 66.** Presentarse con retardo a sus labores habituales o abandonar el trabajo sin previa autorización.
- 67.** Rechazar sin causa justificada la realización de trabajos extraordinarios o suplementarios solicitados por la Fundación.
- 68.** Negarse sin justa causa a cumplir órdenes de un superior siempre que ellas no lesionen su dignidad.
- 69.** Mantener desordenado intencionalmente el sitio de trabajo o hacerlo riesgoso para generar accidentes de trabajo.
- 70.** Botar las basuras y sobrantes fuera de los sitios indicados, así como mantener sucio o desordenado su puesto de trabajo.
- 71.** 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.
- 72.** Irrespetar o dar mal trato al personal de seguridad, aseo y otros servicios aun cuando éstos sean o no trabajadores de la Fundación.
- 73.** No acatar las órdenes o instrucciones que sobre seguridad y vigilancia de las instalaciones den el personal de seguridad de la Fundación.
- 74.** 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.
- 75.** El incumplimiento con los estándares de eficiencia establecidos.
- 76.** Utilizar herramientas de inteligencia artificial como sustituto del cumplimiento de sus funciones laborales, en lugar de emplearlas únicamente como complemento o apoyo para su desarrollo.
- 77.** Sostener relaciones sentimentales, afectivas o de carácter sexual con estudiantes de la Fundación, mientras su vínculo laboral se encuentre activo y desarrolle funciones de enseñanza, evaluación, supervisión, asesoría, orientación, acompañamiento académico o administrativo.
- 78.** Incurrir en cualquier forma de violencia, acoso, hostigamiento o discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, raza, etnia, edad, religión, discapacidad, condición socioeconómica o cualquier otra característica personal o social.
- 79.** Cometer actos de acoso sexual o laboral, insinuaciones o conductas de connotación sexual no consentidas, gestos, palabras, mensajes o comportamientos que afecten la dignidad, integridad o ambiente laboral o académico.
- 80.** Ejecutar o encubrir cualquier conducta que constituya violencia basada en género, física, psicológica, simbólica, económica, patrimonial o sexual, dentro o fuera del entorno institucional, que vulnere los derechos de los miembros de la comunidad educativa.

81. No denunciar o no activar los mecanismos institucionales ante el conocimiento de hechos de violencia, acoso o discriminación contra integrantes de la comunidad universitaria.
82. Difundir o participar en la divulgación de imágenes, comentarios, mensajes o materiales que afecten la intimidad, dignidad o buen nombre de una persona, especialmente cuando se trate de situaciones de violencia o acoso.
83. Contratar, solicitar o vincular estudiantes o personal administrativo de la Fundación para la ejecución de actividades personales, particulares o ajenas a las actividades institucionales.
84. Realizar grabaciones, transmisiones en vivo o publicaciones en redes sociales (TikTok, Instagram, Facebook, X u otras), desde el lugar de trabajo, durante la jornada laboral o relacionadas con la Fundación, sus procesos, clientes, productos o trabajadores, sin autorización previa, expresa y escrita.
85. Realizar actos de carácter íntimo o de naturaleza sexual dentro de las instalaciones de la Fundación, en cualquier espacio físico, durante la jornada laboral o por fuera de ella cuando se encuentren en el lugar de trabajo, por ser conductas ajenas a la finalidad del servicio, incompatibles con el uso adecuado de los espacios laborales y contrarias a las condiciones de respeto, seguridad y convivencia en el entorno de trabajo.
86. Las demás que resulten de la naturaleza de las funciones asignadas en el contrato, de las disposiciones legales o de este reglamento

CAPÍTULO XIX

Procedimiento para comprobación De faltas y aplicaciones de las sanciones disciplinarias

ARTÍCULO 120. El Empleador podrá sancionar disciplinariamente a los y las trabajadores/ras que incumplan con las obligaciones a su cargo, incurran en conductas prohibidas, conforme a lo establecido en el contrato de trabajo, el presente Reglamento y en la Ley. Sin embargo, la Fundación no podrá imponer sanciones no previstas en este Reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 121. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Fundación deberá oír al trabajador inculcado directamente, mediante diligencia de descargos que el trabajador presente y si éste es sindicalizado tendrá que estar asistido por un representante de la organización sindical a que pertenezca.

ARTÍCULO 122. Procedimiento Sancionatorio. En el procedimiento disciplinario se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem.

También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Debe haber una comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador.
2. En dicha citación se deben indicar los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. Se deberá trasladar al trabajador todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. Se deberá indicar un término durante el cual el trabajador pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa, el cual en todo caso no podrá ser inferior a cinco (5) días hábiles.
5. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso, sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.

6. Con el acta de la diligencia la Fundación podrá imponer o no de alguna de las sanciones disciplinarias de conformidad con el presente reglamento (Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo)
7. La Fundación notificará por escrito al trabajador la decisión, quien deberá firmar la copia de la comunicación con fecha y hora. En el evento en que el trabajador no quiera firmar, se solicitará a dos (2) testigos que den fe de lo anterior y firmen la copia respectiva.
8. El trabajador tiene la posibilidad de presentar recurso de apelación contra la sanción o la medida que se imponga a continuación del proceso disciplinario, por escrito en los tres (3) días siguientes ante el Rector Nacional.

PARÁGRAFO 1º. Tendrán competencia para imponer sanciones disciplinarias el Director Nacional de Gestión Humana, o quien haga sus veces, en primera instancia, y el Rector Nacional, en segunda instancia.

PARÁGRAFO 2º. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que este estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO 3º. Si el trabajador se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido a acompañado por una (1) a dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la Fundación y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

PARÁGRAFO 4º. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

ARTÍCULO 123. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

CAPÍTULO XX

Escala De Faltas Y Sanciones Disciplinarias

ARTÍCULO 124. La escala de sanciones disciplinarias y faltas es la que se establece a continuación:

- **Llamado de atención con copia a la hoja de vida:** Es una de las sanciones disciplinarias más leves, y podrá ser impuesta la primera vez que el trabajador o trabajadora cometa una falta, dependiendo de su gravedad, con el fin de instarlo a que corrija su conducta.
- **Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días:** Será la sanción impuesta a un trabajador cuando: **(i)** reincida en una falta ya sancionada con llamado de atención con copia a la Hoja de Vida, o cuando **(ii)** la falta, a juicio de la Fundación, amerite una sanción mayor al Llamado de Atención con copia a la Hoja de Vida conforme lo establecido en este reglamento.
- **Suspensión del contrato hasta por dos (2) meses:** Será la sanción impuesta a un trabajador cuando **(i)** reincida en una falta ya sancionada, con una suspensión hasta por ocho (8) días, o cuando **(ii)** la falta, a juicio de la Fundación, amerite una sanción mayor a la suspensión del contrato de trabajo por más de ocho (8) días, conforme a lo establecido en este Reglamento, o por haber causado un perjuicio considerable a la Fundación.

ARTÍCULO 125. Se establecen las siguientes faltas **LEVES**, y sus sanciones disciplinarias, así:

- a. El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada o reinicio de las actividades sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Fundación, implica por primera vez, un llamado de atención,

por segunda vez, una suspensión de hasta tres (3) días y por tercera vez una suspensión por hasta ocho (8) días.

- b. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin que el trabajador presente, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes en que ocurra la falta, excusa escrita suficiente en la que conste la incapacidad, calamidad doméstica o evento de caso fortuito o fuerza mayor correspondiente, que le impidió asistir a su lugar de trabajo, siempre y cuando dicha falta no cause perjuicio alguno al Empleador. Por primera vez, esta conducta genera suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- c. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, sin que el trabajador presente, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes en que ocurra la falta, excusa escrita suficiente en la que conste la incapacidad, calamidad doméstica o evento de caso fortuito o fuerza mayor correspondiente, que le impidió asistir a su lugar de trabajo, siempre y cuando dicha falta no cause perjuicio alguno al Empleador. Por primera vez, esta conducta genere suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- d. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones 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.
- e. La ausencia en el puesto de trabajo por más de quince (15) minutos sin permiso del jefe inmediato, cuando no cause perjuicio de consideración a la Fundación implica por primera vez, un llamado de atención, por segunda vez, una suspensión de hasta tres (3) días y por tercera vez una suspensión por hasta ocho (8) días.
- f. El no uso o el uso inadecuado de los EPP generará la primera vez, un llamado de atención, y en adelante la suspensión del trabajador o trabajadora por un (1) día.

PARÁGRAFO. Las faltas descritas en el presente artículo tienen carácter enunciativo. La Fundación podrá sancionar otras conductas de similar entidad que no generen un perjuicio grave, siempre que se respete el debido proceso disciplinario.

ARTÍCULO 126. Constituye falta **GRAVE** la violación e incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos y la extralimitación de las funciones por parte del Trabajador.

ARTÍCULO 127. Para que se califique como falta grave, la conducta debe estar enmarcada dentro de estas dos situaciones:

- Que se genere por la sistemática comisión de faltas leves.
- Que la conducta haya sido calificada previamente como grave en el Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 128. Constituyen faltas graves:

1. Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso del empleador.
2. Sustraer y/o hurtar de la Fundación bienes, equipos, herramientas, componentes, documentos, recursos tecnológicos, útiles de trabajo, maquinarias, instrumentos, materias primas, archivos físicos o magnéticos, información institucional, productos elaborados y demás elementos relacionados con el trabajo o de propiedad de la Institución sin permiso o autorización.
3. Presentarse o permanecer en el lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, sustancias psicoactivas o drogas enervantes, situación que podrá ser verificada mediante los procedimientos, pruebas o mecanismos establecidos por la Fundación y la normatividad vigente.
4. Incurrir en conductas que vulneren las políticas institucionales de ambientes libres de humo, consumo de tabaco, vapeadores, cigarrillos electrónicos o dispositivos similares durante actividades laborales o académicas presenciales o virtuales.

5. Mantener, portar o consumir dentro de la Fundación, o portando uniforme, carné, distintivos o cualquier elemento que la identifique institucionalmente, bebidas embriagantes, sustancias psicoactivas, estupefacientes, tóxicos, explosivos o cualquier producto semejante.
6. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar el personal de seguridad en atención a su cargo.
7. Amenazar, atemorizar, coaccionar, 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 mal trato de palabra o de obra o faltas de respeto del trabajador dentro de las dependencias de la Fundación, contra los estudiantes de esta o contra terceros que se encuentren en tales dependencias.
9. Provocar, instigar o pelear durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias de la Fundación.
10. Participar en espionaje o sabotaje.
11. Cualquier conducta orientada a instrumentalizar estudiantes, practicantes, monitores o representantes estudiantiles para promover, respaldar, difundir o apoyar intereses personales, laborales, disciplinarios, administrativos, políticos o de cualquier naturaleza ajena a los fines académicos y formativos de la Institución. Esta conducta se considerará especialmente grave cuando la conducta sea realizada por trabajadores que ejerzan funciones de dirección, coordinación, liderazgo académico, supervisión o representación institucional, dada la posición de autoridad y confianza inherente a dichos cargos. Lo anterior no comprende el ejercicio legítimo del derecho de acudir a las autoridades, formular denuncias de buena fe o ejercer la defensa en procesos legalmente establecidos, ni el hecho de que los miembros de la comunidad académica rindan testimonio o aporten pruebas cuando sean legítimamente requeridos.
12. Tomar represalias o promover acciones de retaliación contra estudiantes, docentes o colaboradores que, por haber presentado quejas o denuncias, rendido testimonio o participado en investigaciones institucionales.
13. Utilizar los correos institucionales, plataformas tecnológicas, espacios académicos, aulas, grupos de estudiantes o cualquier otro canal o actividad propios de la labor formativa para difundir información sobre asuntos personales, laborales, disciplinarios o controversias internas ajenas al proceso educativo.
14. 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.
15. Dañar los equipos por el no cumplimiento de los procesos y procedimientos establecidos.
16. Delegar en otro trabajador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, instrumentos y elementos de la Fundación o de sus estudiantes.
17. Consignar en la solicitud de empleo que se presenta cuando se va a ingresar a la Fundación, datos falsos o no ceñidos a la realidad y ocultar información solicitada en el mismo documento.
18. Presentar comprobantes o documentos falsos, enmendados o adulterados o no ceñidos a la estricta realidad para cualquier efecto durante su relación laboral.
19. Hacer uso del correo electrónico para un objeto distinto al cumplimiento de sus funciones asignadas.
20. La divulgación, propagación o almacenamiento para propósitos personales de información de la Fundación, secretos del negocio o cualquier otra información confidencial y/o sensible.
21. Distribuir periódicos, hojas volantes, circulares, correos electrónicos, o porta-afiches o cartelones no ordenados o autorizados por la Fundación, dentro de las instalaciones.
22. Utilizar el Internet y el equipo tecnológico brindado para el desarrollo de su cargo 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.
23. Publicar en cualquier sitio WEB de la Fundación, cualquier tipo de información que pudiera ser utilizada por personas no autorizadas.
24. Enviar información confidencial o secreta de la Fundación, fuera de la compañía sin la debida autorización.
25. Comentar, aún en forma indirecta, asuntos confidenciales puestos bajo su responsabilidad o conocidos en virtud de su trabajo.
26. Revelar información sobre los procedimientos, secreto industrial, bases de datos, información de los estudiantes o circunstancia análogos pertenecientes al EMPLEADOR.

27. 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.
28. La comprobación de cualquier conducta de acoso laboral y/o acoso sexual en el ámbito laboral referida en este Reglamento.
29. Retirar, redireccionar, reenviar de los archivos u oficinas documentos físicos, magnéticos o elementos o dar a conocer cualquier documento sin autorización expresa para ello.
30. Ejecutar o permitir la sustracción o alteración de los documentos que reposan en los archivos de la Fundación.
31. 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.
32. 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.
33. No avisar de inmediato al superior respectivo la pérdida de cualquier documento o archivo de la Fundación o de sus estudiantes.
34. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Fundación en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60 del Código Sustantivo Del Trabajo).
35. No usar la Dotación y/o Elementos de protección personal; o usarla de manera inadecuada o darle un destino diferente.
36. Retirar de las instalaciones de propiedad de la Fundación elementos, máquinas, herramientas, equipos o útiles, sin autorización escrita del mismo o sus representantes.
37. Exigir o recibir dinero o presentes como soborno en el ejercicio de las funciones propias de su cargo en la Fundación.
38. Retener dinero o hacer efectivo cheques recibidos para la Fundación sin la autorización de esta.
39. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, superiores, estudiantes o terceras personas, o que amenace, afecte o perjudique los bienes, equipos, máquinas, elementos, edificaciones, salas, puestos o demás espacios de trabajo de la Fundación.
40. Ingresar o permanecer en las instalaciones de la Fundación en días y horas no laborales, salvo autorización expresa de la Fundación.
41. 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
42. 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.
43. 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.
44. 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.
45. Sostener relaciones sentimentales, afectivas o de carácter sexual con estudiantes de la Fundación, mientras su vínculo laboral se encuentre activo y desarrolle funciones de enseñanza, evaluación, supervisión, asesoría, orientación, acompañamiento académico o administrativo.
46. Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses de la Fundación.
47. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas.
48. 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.
49. 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.
50. La violación a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y manejo ambiental establecidas por la Fundación.
51. La reincidencia en cualquiera de las faltas indicadas en este Reglamento.
52. La reincidencia en el incumplimiento de las obligaciones contenidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad de la Fundación.
53. El incumplimiento de los programas de Seguridad, Salud en el trabajo y Ambiente establecidos por la Fundación.
54. Utilizar las impresoras de la Compañía para beneficio personal, a pesar de haberlo requerido para que no lo haga.
55. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.

56. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
57. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
58. 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.
59. 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.
60. 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.
61. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
62. No trabajar de acuerdo con la intensidad horaria fijada.
63. 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.
64. 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.
65. Todo acto o falta grave dentro o fuera de La Fundación que lesione o pueda afectar la reputación, imagen, prestigio o seriedad de esta.
66. Prolongar el tiempo de descanso, permiso, licencia o vacación concedidos por La Fundación o tomarlos en momentos no autorizados por la misma.
67. Hurtar bienes de la Institución, de trabajadores o terceros dentro de las instalaciones de La Fundación.
68. Incumplir con las recomendaciones e instrucciones impartidas en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.
69. 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.

Capítulo XXI

Reclamos: Personas ante quienes deben presentarse y su trámite.

ARTÍCULO 129. Las inquietudes o reclamos de los empleados referentes a cuestiones laborales se harán ante la Dirección Nacional de Gestión Humana, 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 130. Definición De Acoso Laboral. Para efectos del presente reglamento se entenderá por acoso laboral las conductas ejercidas en el marco de la relación de trabajo que afecten la dignidad del trabajador, generen intimidación, perjuicio laboral, desmotivación o induzcan su desvinculación, en los términos previstos en la Ley 1010 de 2006.

Estas conductas podrán presentarse de manera reiterada o incluso mediante un solo comportamiento, siempre que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo aquellas basadas en razones de género, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025.

La protección frente a estas conductas se extiende a todas las personas vinculadas al mundo del trabajo, cualquiera sea su forma de vinculación o situación contractual, incluyendo trabajadores dependientes, trabajadores independientes, contratistas, personas en formación, aprendices, pasantes, voluntarios, personas en búsqueda de empleo, postulantes, personas desvinculadas, así como quienes ejerzan funciones de dirección, administración o representación del empleador

Las conductas podrán provenir de empleadores, superiores, compañeros de trabajo, subalternos o de terceros relacionados directa o indirectamente con la actividad laboral, tales como clientes, proveedores o contratistas.

El espacio en el que se pueden presentar estas conductas comprende tanto el ámbito público como el privado, incluyendo las instalaciones del lugar de trabajo, el transporte, el trabajo remoto o en casa, las comunicaciones relacionadas con el trabajo -incluidas las realizadas mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, así como cualquier otro lugar que constituya una extensión del entorno laboral.

ARTÍCULO 131. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Fundación constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la Fundación, así como la protección de la intimidad, la honra, la salud mental, la integridad y la libertad de las personas en el trabajo.

Estos mecanismos se desarrollan en concordancia con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, la Ley 2466 de 2025 y la Resolución 3461 de 2025, bajo un enfoque preventivo, de no discriminación, de equidad de género y de respeto por la dignidad humana, aplicables a todas las personas vinculadas al mundo del trabajo, cualquiera sea su forma de vinculación.

En desarrollo del propósito anterior, la Fundación ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los y las trabajadores/ras sobre la Ley 1010 de 2006, la Ley 2466 de 2025 y demás disposiciones aplicables, que incluye campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre las conductas que constituyen o no acoso laboral, violencia y discriminación en el trabajo, sus consecuencias, agravantes, atenuantes y mecanismos de prevención y atención.
2. Desarrollo de actividades periódicas de sensibilización orientadas a prevenir el acoso laboral, la violencia en el trabajo y la discriminación, incorporando enfoque de género, diferencial e interseccional, promoviendo el respeto por la diversidad y la igualdad de trato.
3. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa, armonía funcional, comunicación efectiva y relaciones laborales respetuosas.
4. Diseño y aplicación de actividades con participación de los y las trabajadores/ras orientadas a la construcción de valores, principios y hábitos que promuevan una convivencia laboral adecuada, así como la formulación de recomendaciones frente a situaciones que puedan afectar el ambiente de trabajo.
5. Identificación, evaluación y seguimiento de factores de riesgo psicosocial relacionados con el acoso laboral, la violencia y la discriminación, en articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Implementación de programas de capacitación en resolución de conflictos, comunicación asertiva, liderazgo, manejo de emociones y fortalecimiento de habilidades sociales dirigidas a todos los niveles de la organización.
7. Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral como instancia preventiva, confidencial y conciliatoria, conforme a la legislación vigente, garantizando el trámite adecuado de las quejas relacionadas

con presuntas conductas de acoso laboral.

8. Establecimiento de canales confidenciales para la recepción de quejas o situaciones relacionadas con acoso laboral, violencia o discriminación, garantizando la protección de la información y la no represalia.
9. Implementación de medidas de acompañamiento y apoyo a los y las trabajadores/ras que reporten situaciones de acoso laboral o afectaciones en su salud mental, incluyendo acceso a orientación o primeros auxilios psicológicos cuando sea necesario.
10. Desarrollo de actividades dirigidas a fomentar el trabajo en equipo, el apoyo social, la comunicación armónica y la construcción de relaciones laborales positivas entre todos los niveles de la organización.
11. Seguimiento periódico a las medidas adoptadas, así como evaluación de su efectividad, con el fin de realizar los ajustes necesarios para fortalecer la prevención del acoso laboral y la convivencia en el trabajo.
12. Las demás actividades que en cualquier tiempo establezca la Fundación para desarrollar el propósito previsto en el presente artículo y garantizar un entorno laboral libre de violencia, acoso y discriminación.

ARTÍCULO 132. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, violencia y discriminación en el trabajo, se establece el siguiente procedimiento interno, el cual se desarrolla bajo los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad, eficacia y naturaleza conciliatoria, de conformidad con la Ley 1010 de 2006, la Ley 2466 de 2025 y la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.

Con el fin de prevenir, atender y buscar soluciones a las situaciones de acoso laboral, violencia y discriminación en el trabajo, la Fundación contará con un Comité de Convivencia Laboral, como instancia preventiva, confidencial y conciliatoria, cuya finalidad es promover un ambiente de trabajo sano y respetuoso, sin que le corresponda determinar la existencia de acoso laboral.

La Fundación tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por dos representantes de los y las trabajadores/ras y dos representantes del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".

1. **Conformación.** El Comité será bipartito, con igual número de representantes del empleador y de los y las trabajadores/ras.
 - Teniendo en cuenta que la Fundación cuenta con veinte (20) o más trabajadores, el Comité estará integrado por cuatro (4) miembros principales: dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los y las trabajadores/ras, con sus respectivos suplentes.
 - Al tener la Fundación dos o más centros de trabajo, además del Comité central, deberán conformarse comités adicionales en cada sede, de acuerdo con el número de trabajadores allí vinculados, garantizando así la presencia del Comité en los lugares donde se desarrollan las relaciones laborales cotidianas.
 - Los Aprendices en etapa práctica podrán ser elegidos y participar en el Comité, siempre que su permanencia permita el ejercicio efectivo de sus funciones durante el período correspondiente.
 - No podrán ser integrantes del Comité quienes hayan sido sujetos de quejas por acoso laboral o hayan sido víctimas de este dentro del año anterior a su conformación.
2. Los integrantes del Comité contarán con competencias actitudinales y comportamentales tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética, así como habilidades de liderazgo, comunicación asertiva y resolución de conflictos.

3. La Fundación designará directamente a sus representantes y los y las trabajadores/ras elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los y las trabajadores/ras, mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por la Fundación e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección
4. El período de los miembros del Comité será de dos (2) años, contados a partir de la comunicación de la elección y/o designación. En caso de retiro de alguno de sus integrantes principales, asumirá el respectivo suplente.
5. El Comité se reunirá ordinariamente de manera mensual para el desarrollo de sus funciones y extraordinariamente cuando se presenten quejas o situaciones que requieran su intervención inmediata. Las sesiones se realizarán con la mitad más uno de sus integrantes y serán convocadas conforme al reglamento interno del Comité.
6. Al tener la Fundación dos o más centros de trabajo, además del Comité central, deberán conformarse comités adicionales en cada sede, de acuerdo con el número de trabajadores allí vinculados, garantizando así la presencia del Comité en los lugares donde se desarrollan las relaciones laborales cotidianas.
7. Los Aprendices en etapa práctica podrán ser elegidos y participar en el Comité.

ARTÍCULO 133. Serán funciones del Comité de Convivencia Laboral, únicamente las siguientes:

1. Evaluar en cualquier tiempo 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 estimare necesarias.
2. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
3. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
4. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral al interior de la Fundación.
5. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
6. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
7. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
8. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
9. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la Fundación, cerrará el caso y dejará constancia de que el trabajador podrá acudir ante el Inspector de Trabajo o el juez competente.
10. Presentar a la Alta Dirección de la Fundación las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité.
11. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité a las dependencias del Proceso de Gestión del Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de la Fundación.
12. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluyan estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Fundación.
13. Lo dispuesto en los anteriores numerales no obsta para que el Comité, de oficio y sin petición de parte, examine conductas y situaciones que puedan catalogarse como constitutivas de acoso laboral, siempre dentro de su competencia preventiva y conciliatoria.
14. Si como resultado de la actuación del Comité se considera prudente la adopción de medidas disciplinarias, se dará traslado de las recomendaciones a las instancias competentes de la Fundación, para que adelanten los

procedimientos correspondientes conforme a la ley y al presente reglamento, sin que el Comité ejerza funciones disciplinarias.

- 15.** Sin perjuicio del trámite interno, los y las trabajadores/ras podrán presentar quejas ante el Inspector de Trabajo o acudir ante el juez competente, en los términos previstos en la ley.
- 16.** Durante el trámite de las quejas y el análisis de las conductas potencialmente constitutivas de acoso laboral, las personas involucradas contarán con las garantías inherentes al debido proceso, en el marco de la actuación preventiva del Comité.
- 17.** Sus integrantes recibirán capacitación periódica en temas de prevención del acoso, resolución de conflictos, comunicación asertiva y manejo de casos sensibles, con apoyo del área de talento humano y de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

PÁRAGRAFO. El acoso sexual está expresamente excluido de la competencia del Comité según la Ley 2365 de 2024, correspondiendo su manejo a la alta dirección de la Fundación mediante procedimientos especializados no conciliatorios.

La violencia por razones de género requiere activación de protocolos especializados, mientras que las conductas constitutivas de delito deben remitirse directamente a las autoridades competentes.

Las faltas disciplinarias graves corresponden al régimen disciplinario, aunque el Comité puede formular recomendaciones preventivas.

ARTÍCULO 134. Miembros y funciones: El Comité tendrá un presidente elegido por mutuo acuerdo entre sus miembros, quien tendrá las siguientes funciones:

- Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- Tramitar ante la administración de la Fundación las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- Gestionar ante la Alta Dirección de la Fundación los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral, así como al cumplimiento de las recomendaciones aprobadas, de manera mensual.

El Comité tendrá un secretario elegido por mutuo acuerdo entre sus miembros, quien tendrá las siguientes funciones:

- a)** Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- b)** Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
- c)** Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- d)** Citar conjuntamente a los y las trabajadores/ras involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- e)** Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- f)** Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- g)** Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la Fundación.
- h)** Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- i)** Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluyan estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, y remitirlos a la alta dirección de la Fundación.

ARTÍCULO 135. La Fundación deberá garantizar los recursos necesarios para el adecuado funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, incluyendo la disposición de un espacio físico apropiado para la realización de sus reuniones y demás actividades, así como para el manejo reservado de la documentación.

Igualmente, deberá promover y facilitar procesos de capacitación dirigidos a los integrantes del Comité en temas relacionados con prevención de situaciones que afecten la convivencia laboral, resolución de conflictos, comunicación asertiva y manejo de casos sensibles, entre otros que resulten pertinentes para el cumplimiento de sus funciones.

ARTÍCULO 136. La Fundación, deberá implementar y desarrollar medidas de prevención e intervención frente a situaciones que puedan afectar la convivencia laboral, con el propósito de promover un ambiente de trabajo adecuado, fomentar relaciones respetuosas entre las personas que interactúan en la organización y proteger la dignidad e integridad en el entorno laboral.

ARTÍCULO 137. Con base en la información disponible en la Fundación y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, la Administradora de Riesgos Laborales llevarán a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a favor de Fundación, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

ARTÍCULO 138. Son funciones y obligaciones del Comité, las siguientes:

1. Examinar de manera confidencial los casos específicos sometidos a su conocimiento, dentro de un plazo máximo de quince (15) días calendario, que incluye cinco (5) días para el análisis inicial, con posibilidad de prórroga justificada de hasta diez (10) días adicionales.
2. Escuchar individualmente a las personas involucradas sobre los hechos, dentro de un plazo de cinco (5) días calendario, garantizando el derecho de defensa y la adecuada recopilación de información.
3. Adelantar reuniones orientadas a generar espacios de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para la superación de las situaciones presentadas, dentro de un plazo de cinco (5) a quince (15) días calendario.
4. Realizar seguimiento mensual a los compromisos adquiridos por las partes, verificando su cumplimiento y evaluando la efectividad de las medidas implementadas. Esta actividad de seguimiento no hará parte del cómputo del término del procedimiento.
5. Cuando no se logre acuerdo o se verifique incumplimiento de los compromisos, informar a la alta dirección de la Fundación sobre los resultados de la gestión adelantada y dar por finalizada la actuación, sin perjuicio de que las partes puedan acudir a las instancias o autoridades competentes.
6. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité, así como un informe anual consolidado, incluyendo recomendaciones dirigidas a la alta dirección para el fortalecimiento de las medidas de prevención y manejo de situaciones que afecten la convivencia laboral.
7. Garantizar que el trámite de las quejas se desarrolle de manera confidencial, imparcial y orientada al diálogo, con el propósito de prevenir o superar las situaciones que puedan afectar la convivencia laboral. En este sentido, todas las personas que intervengan en el procedimiento deberán guardar estricta reserva sobre los hechos y la información conocida con ocasión de este.

ARTÍCULO 139. Modalidades De Acoso Laboral. Se consideran modalidades de acoso laboral las definidas en la Ley 1010 de 2006:

- a) **Maltrato Laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como trabajador, toda expresión verbal o injuriosa o ultrajante que lesione la incapacidad moral o los derechos a la intimidad y el buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

- b) Persecución Laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario, que puedan producir desmotivación laboral.
- c) Discriminación Laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- d) Entorpecimiento Laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador; constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos, herramientas o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- e) Inequidad Laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- f) Desprotección Laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 140. Conductas Que Constituyen Acoso Laboral. Se presumirá la existencia de acoso laboral, en los términos de la Ley 1010 de 2006, cuando se acredite la ocurrencia reiterada y pública de cualquiera de las siguientes conductas, sin perjuicio de la valoración integral de los hechos y de las circunstancias particulares en cada caso:

- a.** Actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b.** Expresiones injuriosas o ultrajantes dirigidas contra la persona, mediante el uso de palabras soeces o con alusiones a la raza, género, origen familiar o nacional, preferencia política o condición social.
- c.** Comentarios hostiles y humillantes orientados a descalificar profesionalmente al trabajador, realizados en presencia de sus compañeros de trabajo.
- d.** Amenazas de despido carentes de justificación, proferidas en presencia de otros trabajadores.
- e.** Formulación reiterada de denuncias disciplinarias cuya temeridad se evidencie en el resultado de los respectivos procesos.
- f.** Descalificación humillante de las propuestas u opiniones de trabajo, realizada en presencia de terceros.
- g.** Burlas públicas sobre la apariencia física o la forma de vestir.
- h.** Referencias públicas a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i.** Imposición de funciones manifiestamente ajenas a las obligaciones laborales, exigencias desproporcionadas en el cumplimiento de la labor o modificaciones abruptas del lugar de trabajo o de las funciones, sin justificación objetiva relacionada con las necesidades técnicas de la Fundación.
- j.** Exigencia de laborar en jornadas excesivas frente a la jornada pactada o legalmente establecida, cambios intempestivos de turno o requerimientos permanentes de trabajo en dominicales y festivos sin justificación objetiva o de manera discriminatoria frente a otros trabajadores.
- k.** Negativa a suministrar los materiales o la información indispensables para el desarrollo de la labor.
- l.** Trato discriminatorio frente a otros trabajadores en el reconocimiento de derechos o en la imposición de obligaciones laborales.
- m.** Negativa injustificada a conceder permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias o vacaciones, cuando se cumplen los requisitos para su otorgamiento.
- n.** Envío de comunicaciones anónimas, llamadas telefónicas o mensajes virtuales con contenido ofensivo, intimidante o injurioso, así como la generación de situaciones de aislamiento social.

ARTÍCULO 141. Conductas Atenuantes. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a.** Haber observado con anterioridad un comportamiento adecuado en el entorno laboral.

- b. Haber actuado bajo un estado de emoción o pasión excusable, temor intenso, estado de ira o dolor profundo que haya influido en la conducta.
- c. Haber procurado voluntariamente, con posterioridad a la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d. Haber reparado de manera espontánea el daño ocasionado, aun cuando no sea en su totalidad.
- e. La existencia de condiciones de inferioridad psíquica derivadas de la edad o de circunstancias orgánicas que hayan incidido en la realización de la conducta.
- f. La existencia de vínculos familiares o afectivos entre las partes involucradas.
- g. La existencia de provocación o desafío, manifiesto o implícito, por parte de un superior, compañero o subalterno.
- h. Cualquier otra circunstancia de análoga significación a las anteriores que permita una valoración diferenciada de la conducta.

PARÁGRAFO. El estado de emoción o pasión excusable no será considerado como circunstancia atenuante en los casos de conductas que involucren afectación a la libertad sexual.

ARTÍCULO 142. Circunstancias Agravantes. Son circunstancias agravantes del acoso laboral:

- a) Reiteración de la conducta.
- b) Cuando exista concurrencia de las 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 o inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO 143. Conductas Que No Constituyen Acoso Laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de las modalidades las siguientes conductas:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la Fuerza Pública 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 Fundacional e institucional.
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia 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 Fundación o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Fundación o la institución.
- 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 Código Sustantivo del Trabajo 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 Política.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos, políticas, procedimientos y cláusulas de los contratos de trabajo.

- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

ARTÍCULO 144. Funcionamiento Del Comité De Convivencia Laboral. Una vez elegidos los miembros del Comité, se procederá a la instalación formal del mismo y de dicha instalación, se dejará constancia en un acta. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente y un secretario.

ARTÍCULO 145. Reemplazos Temporales Y Definitivos De Los Miembros Del Comité De Convivencia Laboral. Los representantes de la Fundación y de los y las trabajadores/ras ante el Comité de Convivencia Laboral contarán con sus respectivos suplentes.

En el caso de los representantes de los y las trabajadores/ras, los suplentes corresponderán a quienes sigan en orden descendente de votación obtenida en el proceso de elección.

Los suplentes serán convocados para actuar en reemplazo de los miembros principales en los eventos de ausencia temporal o definitiva, garantizando la continuidad del funcionamiento del Comité.

En caso de ausencia definitiva de un miembro principal, el suplente asumirá la calidad de principal por el tiempo restante del período correspondiente.

ARTÍCULO 146. Inhabilidades. No podrán ser elegidos ni designados como miembros del Comité de Convivencia Laboral aquellos trabajadores/ras o servidores públicos que, dentro del año anterior a la conformación del Comité, hayan estado vinculados en calidad de denunciantes o denunciados en quejas por presuntas conductas de acoso laboral o violencia en el trabajo, tramitadas ante el propio Comité.

Esta inhabilidad busca garantizar la imparcialidad, objetividad y transparencia en las actuaciones del Comité, evitando posibles conflictos de interés y fortaleciendo la confianza de los y las trabajadores/ras en el mecanismo interno de prevención y atención de la violencia y el acoso en el entorno laboral.

ARTÍCULO 147. Causales De Retiro. Son causales de retiro de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

- a) La terminación del contrato de trabajo.
- b) Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave.
- c) Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité.
- d) Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas.
- e) La renuncia presentada por el miembro del Comité.

La decisión de retiro será adoptada por el resto de los miembros del Comité.

ARTÍCULO 148. Confidencialidad. Los miembros del Comité deberán guardar estricta reserva y confidencial de todos los asuntos que llegaren a conocer con ocasión de las actividades que desempeñan, especialmente las relacionadas con la investigación de las conductas de acoso laboral.

ARTÍCULO 149. El Comité de Convivencia Laboral procurará adoptar sus decisiones por consenso entre sus miembros. En caso de no lograrse el consenso, las decisiones se adoptarán por mayoría simple de los miembros presentes en la respectiva sesión.

Para la validez de las decisiones se requerirá la participación de la mitad más uno de los miembros del Comité.

En caso de presentarse empate en la votación, se reabrirá la discusión con el fin de procurar una nueva deliberación; de persistir el empate, la decisión se entenderá no aprobada.

Los miembros suplentes solo participarán con voz y voto cuando actúen en reemplazo de un miembro principal.

ARTÍCULO 150. El Comité de Convivencia Laboral recibirá las quejas presentadas por los y las trabajadores/ras a través del correo electrónico institucional dispuesto para tal fin o mediante su radicación en sobre cerrado, garantizando en todo caso la confidencialidad de la información.

Tratándose de la existencia de más de un centro de trabajo, las quejas serán conocidas por el Comité de Convivencia Laboral correspondiente al respectivo centro; en caso de duda sobre la competencia o cuando la situación involucre a trabajadores de distintos centros, la queja será asumida por el Comité de Convivencia Laboral Central.

Una vez recibida la queja, el Comité dará inicio al trámite correspondiente dentro de los cinco (5) días calendario siguientes.

El procedimiento deberá adelantarse y cerrarse dentro de un plazo máximo de sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la recepción de la queja, sin perjuicio de las actuaciones de seguimiento que resulten necesarias con posterioridad.

ARTÍCULO 151. Procedimiento Ante Una Queja O Reclamo. En caso de presentarse una queja por presuntas conductas de acoso laboral, el Comité de Convivencia Laboral adelantará el siguiente procedimiento:

1. **Recepción de la queja.** Las quejas deberán presentarse a través del correo electrónico institucional dispuesto para tal fin comiteconvivencia@areandina.edu.co, garantizando la confidencialidad de la información.

Tratándose de la existencia de varios centros de trabajo, la queja será conocida por el Comité de Convivencia Laboral correspondiente al respectivo centro. Cuando los hechos involucren trabajadores de distintos centros o exista duda sobre la competencia, conocerá el Comité de Convivencia Laboral Central.

Recibida la queja, el Comité contará con un plazo de cinco (5) días calendario para dar trámite inicial, lo cual incluye verificar su competencia, revisar el cumplimiento de requisitos formales y activar el procedimiento correspondiente.

2. **Examen confidencial del caso.** El Comité analizará de manera reservada los hechos expuestos en la queja. Este análisis deberá realizarse dentro de un término inicial de cinco (5) días calendario, prorrogable hasta por diez (10) días calendario adicionales cuando exista justificación, para un plazo máximo de quince (15) días calendario.
3. **Escucha individual de las partes.** El Comité citará a cada una de las partes involucradas con el fin de conocer su versión de los hechos, garantizando el derecho de defensa y la recolección de información objetiva. Esta etapa deberá surtirse dentro de los cinco (5) días calendario siguientes.
4. **Diálogo conjunto y plan de mejora.** El Comité promoverá un espacio de diálogo entre las partes, orientado a la construcción de acuerdos y a la formulación de un plan de mejora concertado. Esta etapa tendrá un término de cinco (5) días calendario, prorrogable hasta por diez (10) días adicionales, para un máximo de quince (15) días calendario posteriores a la escucha individual.
5. **Seguimiento a compromisos.** El Comité realizará seguimiento periódico al cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes, con una periodicidad mensual. Esta etapa no hará parte del cómputo del término máximo del procedimiento.
6. **Remisión de casos sin acuerdo o por incumplimiento.** En caso de no lograrse acuerdo o de verificarse incumplimiento de los compromisos, el Comité informará al trabajador sobre su facultad de acudir ante el

Inspector de Trabajo o el Juez competente y remitirá el caso a la alta dirección de la Fundación para lo de su competencia.

Cuando se trate de situaciones que involucren varios centros de trabajo, la remisión se efectuará a través del Comité de Convivencia Laboral Central.

Esta actuación deberá realizarse dentro de un plazo máximo de quince (15) días calendario contados desde la verificación del incumplimiento o la falta de acuerdo.

7. Recomendaciones a la alta dirección. El Comité formulará recomendaciones dirigidas a la alta dirección para la implementación de medidas preventivas y correctivas, de lo cual se podrá informar a las partes involucradas. Esta actuación deberá efectuarse dentro de un término no inferior a cinco (5) ni superior a diez (10) días calendario.

8. Término máximo del procedimiento. El procedimiento preventivo deberá adelantarse y cerrarse dentro de un plazo máximo de sesenta y cinco (65) días calendario contados a partir de la recepción formal de la queja.

PARÁGRAFO 1º. El incumplimiento de los compromisos adquiridos podrá dar lugar a la adopción de las acciones correspondientes conforme a los mecanismos internos y a las disposiciones legales aplicables.

PARÁGRAFO 2º. Cuando el Comité considere procedente la adopción de medidas disciplinarias, trasladará sus recomendaciones al Rector Nacional y/o al Proceso de Gestión del Talento Humano, para que se adelanten las actuaciones correspondientes.

PARÁGRAFO 3º. La verificación de conductas constitutivas de acoso laboral dará lugar a la adopción de las medidas correspondientes conforme a la Ley 1010 de 2006 y a las disposiciones internas aplicables, sin que ello implique una decisión automática sobre la terminación del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 152. 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 Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
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 153. 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, establézcanse las siguientes garantías:

1. 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 consagrados en la presente Ley, 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.
2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación.

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

ARTÍCULO 154. 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 155. Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en 3 años después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia la Ley 2209 de 2022.

Capítulo XXIII

Medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral (Ley 2365 de 2024)

ARTÍCULO 156. Se entenderá por acoso sexual toda conducta de persecución, hostigamiento o acoso con connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se presente en el marco de relaciones de poder, ya sean verticales u horizontales, determinadas por factores como la edad, el sexo, el género, la orientación o identidad sexual, así como la posición laboral, social o económica. Estas conductas pueden ocurrir una o varias veces y dirigirse contra otra persona en el contexto laboral o en el ámbito de las Instituciones de Educación Superior en Colombia -incluidas universidades, instituciones universitarias, escuelas tecnológicas, instituciones tecnológicas e instituciones técnicas profesionales-, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y en las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH). (Artículo 2, Ley 2365 de 2024).

ARTÍCULO 157. Principios y enfoques: El presente capítulo se rige por lo dispuesto en la Constitución Política y en la Ley 1257 de 2008, así como por los principios de pro-persona y pro-víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad, confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad. Asimismo, su aplicación se fundamenta de manera transversal en los enfoques de género, derechos humanos, interseccional, diferencial y de curso de vida, conforme a lo establecido en el artículo 4 del Decreto 1710 de 2020.

ARTÍCULO 158. Derecho de las víctimas: Las personas víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratadas con dignidad y respeto, a la intimidad y la confidencialidad, así como a la libertad de expresión. Igualmente, cuentan con acceso a atención integral en salud, a una justicia efectiva, a la reparación de los daños sufridos y a garantías de no repetición, no revictimización y no violencia institucional. Así mismo, a ser protegidas frente a posibles represalias y a no ser confrontadas con su presunto agresor, entre otras garantías reconocidas por el marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTÍCULO 159. Derechos de las personas investigadas: Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTÍCULO 160. Ámbito de aplicación: Las disposiciones del presente capítulo serán aplicables a todas las personas que hagan parte del contexto laboral o académico institucional, independientemente de la naturaleza de su vinculación, así como a las conductas de presunto acoso sexual que se originen, desarrollen o tengan relación con dichos contextos, de conformidad con la Ley 2365 de 2024 y demás normas aplicables.

ARTÍCULO 161. Contexto laboral. Entiéndase como el entorno físico, social y de tipo organizacional en el cual se desarrollan las relaciones de tipo laboral, tales como, espacios físicos, condiciones de trabajo, interacción entre trabajadores, relaciones de poder, políticas y demás procedimientos establecidos para su funcionamiento, dentro de los cuales puedan manifestarse conductas de violencia o acoso sexual.

PARÁGRAFO. Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los y las trabajadores/ras, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

ARTÍCULO 162. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
- b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
- e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley.

ARTÍCULO 163. Responsabilidades de atención, protección y prevención. La Fundación, en articulación con las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), promoverá acciones de prevención, atención, protección y fortalecimiento institucional frente al acoso sexual en el contexto laboral, de conformidad con los lineamientos establecidos en la normatividad vigente y en el Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual, una vez este sea expedido por el Gobierno nacional.

ARTÍCULO 164. Obligaciones del empleador: Se establecen como obligaciones especialísimas en cabeza de la Fundación:

- a) Prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral.
- b) Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
- c) Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
- d) Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
- e) Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- f) Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
- g) Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
- h) Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

PARÁGRAFO 1°. La Fundación adoptará en sus políticas y/o protocolos rutas de atención contra el acoso sexual, de conformidad con el presente artículo. El cumplimiento de estas obligaciones será objeto de la inspección, vigilancia y control, por parte del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO 2°. Las obligaciones señaladas en el presente artículo se sujetarán a los lineamientos establecidos en el Plan Transversal para la eliminación del acoso sexual, cuando este sea expedido por parte del Gobierno nacional. La no expedición del Plan mencionado no exime del cumplimiento de las obligaciones.

PARÁGRAFO 3°. En los casos en los que el presunto acosador sea el superior jerárquico, la queja deberá presentarse ante la Inspección de Trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

ARTÍCULO 165. Ruta de atención frente a casos de presunto acoso sexual en el contexto laboral. La Fundación contará con una ruta de atención para la recepción, trámite, protección, orientación y gestión de los casos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, la cual será articulada por el Comité de Apoyo o quien haga sus veces y se desarrollará conforme a los principios de confidencialidad, debida diligencia, celeridad, no revictimización, enfoque de género y enfoque diferencial.

La intervención del Comité de Apoyo se realizará de manera interdisciplinaria y podrá involucrar a las dependencias, áreas o personas competentes, según la naturaleza del vínculo de las partes involucradas, las particularidades del caso y el ámbito en el que ocurran los hechos, incluyendo situaciones relacionadas con trabajadores, contratistas, proveedores, estudiantes, practicantes y demás personas que hagan parte del contexto laboral o académico institucional.

ARTÍCULO 166. Acciones de la ruta de atención. En el marco de la ruta de atención frente a casos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, el Comité de Apoyo y las dependencias competentes podrán adelantar, según las particularidades de cada caso, las siguientes acciones:

- a) Recibir y analizar la información relacionada con el presunto hecho de acoso sexual.
- b) Brindar orientación y acompañamiento institucional a la presunta víctima.
- c) Activar las medidas de atención, protección y prevención que resulten procedentes.
- d) Orientar sobre las rutas institucionales, administrativas, disciplinarias, médicas, psicosociales y judiciales aplicables al caso concreto.
- e) Orientar y activar, cuando corresponda, la remisión a la EPS o a las autoridades competentes en aquellos casos que requieran atención prioritaria o cuando los hechos puedan constituir una conducta punible.
- f) Realizar seguimiento institucional a las medidas adoptadas y a los compromisos derivados del caso.
- g) Articular la intervención de las dependencias, áreas o personas competentes, de acuerdo con la naturaleza del vínculo de las partes involucradas.
- h) Promover acciones de prevención, sensibilización y fortalecimiento de espacios libres de violencias y discriminación.

PARÁGRAFO. En las actuaciones adelantadas en el marco de la ruta de atención se garantizará la confidencialidad de la información, la protección de la presunta víctima, la no revictimización y el respeto por el debido proceso de las partes involucradas.

ARTÍCULO 167. Entidades contratantes de prestación de servicios: Las personas naturales o jurídicas, de naturaleza pública o privada, que celebren contratos de prestación de servicios con personas naturales tendrán la misma responsabilidad y obligaciones consagradas en la presente ley de acuerdo al ámbito de competencia. Las medidas implementadas por los contratantes en virtud de la ley no implicarán una presunción para el reconocimiento de un vínculo laboral con el contratista de prestación de servicios.

ARTÍCULO 168. Garantías de protección: Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer la queja y dar a conocer los hechos de acoso, mediante las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

PARÁGRAFO. Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 se adoptarán por el empleador y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

ARTÍCULO 169. Estabilidad laboral reforzada. La Fundación adoptará las medidas necesarias para garantizar la continuidad de la persona víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral, protección que se extenderá igualmente a quienes actúen como testigos de estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia. En este sentido, la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima o de los testigos que hayan puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante, en los términos previstos en los artículos 15 y 17 de la Ley 2365 de 2024, no producirá efectos cuando se realice dentro de los seis (6) meses siguientes a la presentación de la petición, queja o denuncia.

La garantía que trata este artículo no aplicará para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.

ARTÍCULO 170. Mecanismos de queja: Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar la queja ante la Fundación a través de cualquier medio electrónico, físico o verbal, en el que se indiquen las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

La Fundación, en cumplimiento del párrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, tramitará las quejas sobre acoso sexual en el contexto laboral y adoptará las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima, de conformidad con la ley y en el ámbito de sus competencias.

PARÁGRAFO. En ningún caso el trámite de la queja ante la Fundación constituirá requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal.

ARTÍCULO 171. Canales de atención y recepción: La Fundación dispondrá de canales físicos, virtuales y/o telefónicos para la recepción y orientación de situaciones relacionadas con presunto acoso sexual en el contexto laboral, procurando condiciones de accesibilidad, confidencialidad y atención oportuna. Las situaciones relacionadas con presunto acoso sexual en el contexto laboral podrán ser puestas en conocimiento de la Fundación por la víctima o por cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos, a través de los canales institucionales dispuestos para tal fin.

ARTÍCULO 172. Aplicación de enfoque diferencial e interseccional para la valoración probatoria en los casos de acoso sexual: La Fundación tendrá en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

- a) La existencia de una posición de poder de orden vertical u horizontal de la persona investigada frente a la víctima.

- b) Que la persona investigada haya sido sancionada previamente en los términos de la Ley 1010 de 2006.
- c) La situación de desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión de la víctima frente a la persona investigada, derivada de factores como la edad, el género, la creencia religiosa, el sexo, las preferencias sexuales, la posición laboral, social o económica, el origen étnico o nacional, la discapacidad, las condiciones de salud, la opinión política o filosófica, el estado civil o cualquier otra circunstancia que afecte la dignidad humana.
- d) La condición de la víctima como sujeto de especial protección constitucional dentro del contexto laboral.

ARTÍCULO 173. Medidas de prevención y sensibilización. La Fundación promoverá acciones permanentes de prevención, sensibilización, formación y fortalecimiento de ambientes laborales y académicos libres de violencias, discriminación y acoso sexual, sin importar el tipo de vinculación de las personas involucradas. Así mismo, implementará estrategias orientadas a fomentar el respeto, la igualdad, la convivencia, la equidad de género y la garantía de los derechos humanos dentro del contexto institucional.

Capítulo XXIV Teletrabajo

ARTÍCULO 174. Objeto Y Ámbito De Aplicación. El objeto del presente capítulo es el de establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores en relación de dependencia.

ARTÍCULO 175. Definición. El teletrabajo es una modalidad 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 o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

ARTÍCULO 176. El teletrabajador es la persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la Fundación a la que presta sus servicios, en cualquiera de las formas definidas por la ley. El Teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- a) **Teletrabajo Autónomo.** Es aquel donde los teletrabajadores pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y solo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- b) **Teletrabajo Móvil.** Es aquel en donde los teletrabajadores no tienen un lugar de trabajo establecido.
- c) **Teletrabajo Híbrido O Suplementario:** Es aquel en donde los teletrabajadores laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
- d) **Teletrabajo Temporal O Emergente.** Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

ARTÍCULO 177. El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, y con las garantías a que se refiere la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 1072 de 2015, y especialmente deberá indicar:

- a) Las condiciones necesarias para la ejecución de las funciones asignadas, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, así como la descripción de equipos y programas informáticos, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento.
- b) La modalidad de teletrabajo a ejecutar y la jornada semanal aplicable.
- c) Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de restitución de equipos por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
- d) Las medidas de seguridad digital que debe conocer y cumplir el teletrabajador.
- e) La descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos.

PARÁGRAFO. Auxilio De Conectividad. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996.

El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores/ras que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

ARTÍCULO 178. 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 179. Condiciones de acceso a la modalidad de teletrabajo. Las personas que deseen ingresar a la modalidad de teletrabajo podrán solicitar su participación en la modalidad de teletrabajo si cumplen con las siguientes condiciones:

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

PARÁGRAFO. Mientras no se encuentre suscrito y formalizado el otrosí correspondiente para el ingreso a la modalidad de teletrabajo, el trabajador deberá continuar prestando sus servicios de manera presencial en el lugar definido por la Fundación. En consecuencia, cualquier actividad desarrollada por fuera de las instalaciones institucionales sin la respectiva autorización y formalización de la modalidad de teletrabajo no se entenderá amparada dentro de la cobertura aplicable al teletrabajo ante la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), ni generará responsabilidad para la Fundación en los términos de la normatividad vigente.

ARTÍCULO 180. 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 Código Sustantivo del

Trabajo, las condiciones previstas en la Ley 1221 de 2008 (modificada por la Ley 2466 de 2025), el Decreto 1072 de 2015 y demás normas concordantes del Sistema General de Seguridad Social

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 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 contratarse por primera vez a un teletrabajador bajo esta modalidad, este no podrá exigir posteriormente al empleador la asignación de un puesto físico de trabajo ni el desarrollo de sus actividades en las instalaciones de La Fundación de manera permanente. No obstante, el teletrabajador estará obligado a asistir a las instalaciones del empleador cuando sea requerido y justificada por necesidades del servicio, capacitaciones o requerimientos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

ARTÍCULO 181. Derechos de los teletrabajadores. Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías de los y las trabajadores/ras, siempre que las mismas sean compatibles con la naturaleza del teletrabajo.

PARÁGRAFO I. Los y las trabajadores/ras 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.
8. No ser contactado ni recibir órdenes fuera de la jornada de trabajo pactada.
9. Derecho a trabajar libre de violencias y acoso sexual o laboral, en la ejecución de sus funciones, de conformidad con las disposiciones de la Ley 1010 de 2006, Ley 2365 de 2024 y la Ley 2466 de 2025).

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 y autorizadas de manera expresa y por escrito.

ARTÍCULO 182. 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 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 183. 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 7º del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el Artículo 62 del Código Sustantivo Del Trabajo, y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicionen la disposición aludida.

ARTÍCULO 184. 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 Código Sustantivo Del Trabajo, y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicionen la disposición aludida.

ARTÍCULO 185. 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 las 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 62 del Código Sustantivo Del Trabajo, y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicionen la disposición aludida.

ARTÍCULO 186. 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 Código Sustantivo Del Trabajo, y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicionen la disposición aludida.

ARTÍCULO 187. 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 y las trabajadores/ras 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 Código Sustantivo Del Trabajo, y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicionen la disposición aludida.

ARTÍCULO 188. 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 189. 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 Código Sustantivo Del Trabajo, y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicionen la disposición aludida.

ARTÍCULO 190. 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 191. 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 192. 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 Código Sustantivo Del Trabajo, y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicionen la disposición aludida.

Capítulo XXV **Publicaciones y Vigencia**

ARTÍCULO 193. Publicación. El Empleador debe publicar este reglamento en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos, durante 15 días. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación se realizará en cada uno de ellos.

La Organización Sindical, si la hubiere, y los y las trabajadores/ras no sindicalizados, podrán solicitar al Empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo, el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al Empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el Empleador realizará los ajustes.

Una vez cumplida la obligación anterior, la Fundación publicará el Reglamento Interno de Trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los y las trabajadores/ras deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varias lugares de trabajo separados, la fijación se hará en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas

ARTÍCULO 194. 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) y deroga aquellas normas que le sean contrarias.

ARTÍCULO 195. 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 XXVI **Cláusulas Ineficaces**

ARTÍCULO 196. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

PARÁGRAFO. Casos especiales e interpretaciones. Las situaciones no previstas en el presente acuerdo serán resueltas por el Rector Nacional, de conformidad con las particularidades y circunstancias que correspondan a cada caso.

ARTÍCULO 197. 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 y las

trabajadores/ras, los miembros del Consejo Superior facultan expresamente al Rector Nacional para conocer dichas propuestas de modificación y resolverlas mediante Resolución Nacional.

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

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE:

Dada en Bogotá D.C., a los veintitrés (23) días del mes de octubre de dos mil veintiséis (2026).


José Leonardo Valencia Molano
Rector


María Angélica Pacheco Chica
Secretaria General