

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FUNDACIÓN CONFIAR

NIT 811.007.658 - 1

PREÁMBULO

La FUNDACIÓN CONFIAR, en su función de desarrollar y promover sistemas socio-económicos, culturales y ambientales, implementando prácticas autogestionarias, solidarias, democráticas y humanistas, dando cumplimiento a las normas legales, y entendiendo que sus trabajadores conforman el motor que permite la consolidación de la Entidad, se dispone a establecer el presente Reglamento Interno de Trabajo, teniendo como premisa fundamental que su eje central se encuentra enfocado en su bienestar, pues se constituyen en sujetos y actores de la sociedad.

En este contexto, la FUNDACIÓN CONFIAR, promoviendo la equidad de género, el respeto por la diversidad y el desarrollo integral del ser humano, dirige sus recursos a impactar positivamente el desarrollo social de sus trabajadores, por medio de la gestión de programas y actividades que permiten el crecimiento personal e incremento de la competencia laboral, fomentando de esta manera un mejor ambiente de trabajo al interior de la Entidad.

La FUNDACIÓN CONFIAR reconoce como pilar fundamental a sus trabajadores para la consolidación, crecimiento y desarrollo cultural, económico y solidario de sus asociados y ahorradores, pues son éstos los que nos permiten a través de la promoción y protección del pensamiento, métodos y prácticas solidarias, del diseño y desarrollo de programas y estrategias de educación y formación, turismo y recreación, cultura y arte, impactar positivamente las comunidades y territorios en las que CONFIAR COOPERATIVA FINANCIERA hace presencia.

Así, la FUNDACIÓN CONFIAR pensando en la forma de optimizar su entorno laboral, expide el presente Reglamento Interno de Trabajo con el fin de proteger nuestro preciado capital humano, sus familias y la comunidad, promoviendo constantemente el mejoramiento de su calidad de vida y de trabajo, siempre bajo el principio de solidaridad y ayuda mutua.

DEFINICIÓN

Reglamento de Trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que debe sujetarse el patrono y los empleados de LA FUNDACIÓN.

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo adoptado por LA FUNDACIÓN CONFIAR E.S.A.L, con domicilio principal en el Municipio de Medellín (Ant.), para todas sus dependencias y las demás que aperturen en el futuro, sus disposiciones previamente concertadas obligan, tanto a LA FUNDACIÓN, como a sus Empleados.

Este Reglamento Interno hace parte de los Contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores. Salvo estipulación en contrario que, en todo caso, sólo puede ser favorable a estos últimos. Toda norma legal o convencional que derogue, modifique, sustituya o reglamente cualquiera de las disposiciones del presente reglamento se considera incorporada dentro del mismo.

Para todos los efectos de este Reglamento en lo sucesivo **LA FUNDACIÓN CONFIAR E.S.A.L**, se denominará **EL EMPLEADOR** y/o **LA FUNDACIÓN**, y el reglamento se aplicará en todas las sucursales de ella.

CAPÍTULO I

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 1. Quien aspire a tener un puesto o cargo en LA FUNDACIÓN, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

1. Presentar Hoja de Vida en la que conste datos personales de identificación, estudios realizados, experiencia personal, y en general todos aquellos datos que el aspirante estime relevantes.
2. Certificados de Estudios realizados.
3. Certificado de dos de las Empresas donde hubiere laborado últimamente, en que conste el tiempo de servicio, los cargos desempeñados y el último salario devengado.
4. Dos recomendaciones y/o referencias personales por escrito.

5. Documento de Identidad.
6. La práctica de exámenes médicos ocupacionales generales y específicos, serán realizados por cuenta de LA FUNDACIÓN, conforme a la Resolución 46.691 de 2007 del Ministerio de la Protección Social y demás normas que lo adicionen o modifiquen.
7. Documentos necesarios para tramitar afiliación al Fondo de Pensiones, EPS, ARL, y a la Caja de Compensación Familiar.
Si el aspirante fuere menor de dieciocho (18) años deberá anexar la autorización escrita del Inspector de Trabajo o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres, y a falta de éstos, del defensor de familia.
8. Si el aspirante es extranjero, permiso para trabajar en la actividad en la cual ha solicitado el empleo.
9. Fotocopia legible de todos los documentos referidos en la hoja de vida, en especial, los diplomas expedidos por las instituciones donde haya realizado los estudios.
10. Fotocopia de la licencia de conducción para los cargos que lo requiera.
11. Certificado de Antecedentes judiciales, fiscales y disciplinarios.

Parágrafo 1. El empleador podrá solicitar al aspirante otros documentos no mencionados en el presente reglamento, cuando lo considere necesario o se trate de actividades de alto riesgo. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos por las normas legales vigentes.

Parágrafo 2. Queda prohibido el trabajo de menores de catorce (14) años de edad, pero en casos excepcionales y en atención a circunstancias especiales calificadas por el Defensor de Familia, los mayores de doce (12) años podrán ingresar como trabajadores de LA FUNDACIÓN, previa autorización para trabajar del Inspector del Trabajo y con las limitaciones propias del Código del Menor.

Parágrafo 3. EL EMPLEADOR podrá solicitar al aspirante la presentación de un examen de conocimientos para el cargo u oficio que desea desempeñar.

Parágrafo 4. En caso de que LA FUNDACIÓN contratara los servicios de menores de edad o de mujeres, dará expresa aplicación a todas las disposiciones legales que regulen el trabajo de dichos trabajadores, en especial las normas referentes a la jornada de trabajo, remuneración de servicios y prohibición de labores.

CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 2. EL TRABAJADOR admitido y nombrado según el procedimiento establecido en LA FUNDACIÓN, suscribirá un Contrato individual de trabajo que especificará los siguientes aspectos:

1. Datos generales de LA FUNDACIÓN.
2. Datos generales del TRABAJADOR.
3. Naturaleza del servicio y lugar donde será prestado.
4. Determinación de la modalidad de contratación.
5. Monto, forma y período de pago del salario acordado.
6. Plazo del Contrato.
7. Lugar y fecha de celebración.

ARTÍCULO 3. El Contrato de trabajo se celebrará por escrito. Según su duración podrá convenirse un Contrato por tiempo indefinido, plazo fijo o por realización de obra o servicio. Según la remuneración se tratará de contratos que estipulen salarios mensuales.

ARTÍCULO 4. Se entenderá por Contrato a tiempo indefinido aquellos que no especifiquen el plazo de vigencia, o aquellos que subsistan a la conclusión del período de prueba.

ARTÍCULO 5. Se entenderá por Contrato a término fijo aquel que se celebra por un período inferior a treinta días, inferior a un año; o por más de un año y hasta tres.

ARTÍCULO 6. Se entenderá por Contrato de obra o labor determinada aquel que se mantiene mientras dure la tarea encomendada.

ARTÍCULO 7. Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un EMPLEADO se obliga a prestar sus servicios a LA FUNDACIÓN, y a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague el apoyo del sostenimiento.

ARTÍCULO 8. Pueden celebrar Contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 9. El Contrato de aprendizaje debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de LA FUNDACIÓN o empleador.
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligación del empleador y del aprendiz y derechos de éste y aquel.
5. Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato.
6. Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio.
7. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTÍCULO 10. El Contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 11. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de LA FUNDACIÓN, un apoyo de sostenimiento de acuerdo a los valores previamente estipulados en la reglamentación que para tales efectos se expida.

Parágrafo. En el evento que el valor del apoyo de sostenimiento sea variado a través de cualquier regulación normativa, LA FUNDACIÓN acatará tal disposición y pagará el valor del apoyo de sostenimiento de los aprendices, de acuerdo a los términos y condiciones determinados en dicha disposición.

ARTÍCULO 12. Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes.

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de LA FUNDACIÓN.
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

ARTÍCULO 13. Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, LA FUNDACIÓN tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica completa del arte y oficio, materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz el apoyo del sostenimiento pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza, y
3. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje preferirlo en igualdad de condiciones para llevar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

ARTÍCULO 14. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la porción de éstos, LA FUNDACIÓN se ceñirá a lo prescrito por el artículo

30 de la Ley 789 de 2002, conforme al cual “la determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada Empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de LA FUNDACIÓN, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz”.

ARTÍCULO 15. El Contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo alternados en períodos sucesivos e iguales para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El Contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regidos por las normas generales del Contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz en este oficio

ARTÍCULO 16. El término del Contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros tres meses se presumen como períodos de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.
3. Cuando el Contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, LA FUNDACIÓN deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

ARTÍCULO 17. PRÁCTICAS Y/O PROGRAMAS QUE NO CONSTITUYEN CONTRATOS DE APRENDIZAJE.

No constituyen Contratos de aprendizaje las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios:

1. Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las instituciones de educación superior en calidad de pasantías que sean prerequisites para la

obtención del título correspondiente.

2. Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de salud y aquellas otras que determine el Ministerio de Protección Social.
3. Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el estado.
4. Las prácticas que se realicen en el marco de programas o proyectos de protección social adelantados por el Estado o por el Sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el Ministerio de la Protección Social.

CAPÍTULO III

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 18. LA FUNDACIÓN, cuando admita a un o una aspirante, podrá estipular con el (ella), un período de prueba inicial que tendrá por objeto apreciar por parte del TRABAJADOR, las aptitudes y competencias del TRABAJADOR, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

El período de prueba puede realizarse hasta por el término de dos (2) meses, sin llegar a superar el mismo término. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo Contrato, sin que pueda exceder el límite máximo de los dos (2) meses. Cuando entre un mismo TRABAJADOR y LA FUNDACIÓN se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba salvo para el primer Contrato.

El período de prueba estará estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entenderán regulados por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 19. Cuando el período de prueba se pacte ante 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 el límite legal.

ARTÍCULO 20. Durante el período de prueba puede darse por terminado el Contrato de trabajo unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba, el trabajador continúa prestando sus servicios a LA FUNDACIÓN, por ese solo hecho sea con asentimiento tácito o expreso, se considerará que los servicios prestados a LA FUNDACIÓN están regulados por las normas del Contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales y demás garantías establecidas en la legislación laboral.

CAPÍTULO IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 21. Trabajo ocasional, accidental o transitorio es el de corta duración y no mayor de un mes, el cual se refiere a labores distintas de las actividades normales de LA FUNDACIÓN.

ARTÍCULO 22. LOS TRABAJADORES ocasionales, accidentales o transitorios, tienen derecho al reconocimiento y paso de los días de descanso obligatorio, al de las horas extras en caso de laborarlas, a los primeros auxilios y a suministro de tratamiento y medicinas de urgencia en el caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional. Igualmente tendrán derecho a todos los demás beneficios y garantías de los cuales no se hallen expresamente excluidos por la Ley.

CAPÍTULO V

JORNADA ORDINARIA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 23. La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y ocho horas (48) semanales, y en todo caso, por necesidades del servicio, LA FUNDACIÓN podrá estipular horarios o turnos de trabajo, diferentes a los convenidos.

El horario para el desarrollo de las actividades de LA FUNDACIÓN será el siguiente:

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Lunes a Viernes

08:00 A.M. a 06:00 P.M.

Hora de almuerzo

12:00 P.M a 01:00 P.M.

El horario podrá ser modificado por la dirección de LA FUNDACIÓN según considere necesario para implementar su plan de trabajo y será debidamente socializado en el tiempo, con el personal y con los públicos que atiende.

Parágrafo: LA FUNDACIÓN podrá establecer en nuevas actividades o factorías a partir de la vigencia de la Ley 50 de 1990, previo acuerdo con sus TRABAJADORES en forma temporal o indefinida la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a LA FUNDACIÓN o secciones de la misma sin solución de continuidad durante los días de la semana. Siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el salario mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

ARTÍCULO 24. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores de LA FUNDACIÓN el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 25. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta

ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 165 C.S.T.).

ARTÍCULO 26. LA FUNDACIÓN no podrá, aún con el consentimiento del TRABAJADOR, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza y manejo.

ARTÍCULO 27. LA FUNDACIÓN y EL TRABAJADOR estipulan que la jornada laboral semanal de cuarenta y ocho (48) horas podrá realizarse mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en un máximo de seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este caso, el número de horas de trabajo podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser del mínimo cuatro (4) horas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo suplementario, cuando el número de la jornada laboral no exceda cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 06:00 a.m. a 10:00 p.m.

ARTÍCULO 28. LA FUNDACIÓN y EL TRABAJADOR pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo que permitan a LA FUNDACIÓN o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

ARTÍCULO 29. De acuerdo con el artículo 21 de la ley 50 de 1990, cuando LA FUNDACIÓN llegare a tener más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta de LA FUNDACIÓN, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. Estas horas podrán acumularse hasta por un año.

ARTÍCULO 30. Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los Empleados de Dirección, confianza y manejo, quienes deben laborar las horas que sean necesarias para cumplir a cabalidad sus obligaciones.

En consecuencia, el servicio prestado por LOS EMPLEADOS a que se ha hecho referencia y que excusa la jornada máxima legal; no genera recargos o sobre remuneración alguna por concepto de horas extras o adicionales a la jornada.

ARTÍCULO 31. En el Contrato de trabajo quedará estipulado cuáles EMPLEADOS se consideran de Dirección, confianza y manejo.

CAPÍTULO VI

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO, AUTORIZACIÓN, RECONOCIMIENTO Y PAGO

ARTÍCULO 32. El límite máximo de horas de trabajo semanales señalado en este reglamento podrá ser elevado por orden de LA FUNDACIÓN y sin permiso del Ministerio de la Protección Social, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia, pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 33. 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 necesitan 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.

Parágrafo 1. Cuando LA FUNDACIÓN considere que determinada actividad suya requiere por razón de su misma naturaleza, o sea necesidades técnicas, ser atendidas sin ninguna interrupción y deba, por lo tanto, proseguirse los siete (7) días de la semana, comprobará tal hecho ante la dirección regional del trabajo, o en su defecto ante la inspección del trabajo del lugar.

Parágrafo 2. Cuando el trabajo implique rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas compensen los recargos legales.

Parágrafo 3. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

LA FUNDACIÓN obtendrá de las autoridades del Ministerio de Protección Social, la autorización para laborar tiempo extra y lo publicará en las instalaciones de LA FUNDACIÓN, junto con este reglamento.

Parágrafo. LA FUNDACIÓN no reconocerá horas extras de trabajo sino cuando expresamente las exija, en los casos en que las autoriza la Ley, especialmente, cuando se requiera aumento de la jornada por fuerza mayor, por amenazar u ocurrir algún accidente o riesgo de pérdida de materias primas, o cuando para LA FUNDACIÓN sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en su dotación. En tales casos, el trabajo suplementario se remunerará con los recargos que señala la Ley.

ARTÍCULO 34. Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se produce de manera exclusiva, esto es, sin acumularlo con ningún otro.

ARTÍCULO 35. Trabajo ordinario es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 09:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 09:00 p.m. y las 6:00 a.m.

ARTÍCULO 36. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el del salario ordinario, en el período siguiente de pago, identificando los conceptos.

ARTÍCULO 38. Para desarrollar el trabajo suplementario o extra en LA FUNDACIÓN, debe existir en forma escrita solicitud de su Superior, indicando la necesidad del trabajo extra. El trabajador tendrá derecho a solicitar que en los respectivos recibos de pago se determine en forma precisa el número de horas extras laboradas. En caso contrario, LA FUNDACIÓN expedirá la respectiva constancia.

CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO, VACACIONES Y PERMISOS

A. Días de descanso obligatorio.

ARTÍCULO 40. Serán días de descanso obligatorio remunerado, de acuerdo con la legislación actual, y entre tanto no sea modificada por nuevas disposiciones, los domingos y los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, día de los Reyes Magos, día de San José, Jueves y Viernes Santos, 1º de mayo, día de la Ascensión del Señor, día de Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, día de San Pedro y San Pablo, 20 de julio, y 7 de agosto, La asunción de la Virgen, Día de la Raza, el día de

Todos los Santos, día de la Independencia de Cartagena, el 8 y 25 de diciembre.

El descanso en los domingos y demás días expresados en este artículo tienen una duración mínima de 24 horas, no existen descansos creados por acuerdo convencional.

ARTÍCULO 41. Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en este reglamento LA FUNDACIÓN suspendiere el trabajo, está obligada a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado. Pero LA FUNDACIÓN no está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil.

ARTÍCULO 42. LA FUNDACIÓN sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a LOS TRABAJADORES que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no faltaren al trabajo, o que si ello ocurre, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición DEL EMPLEADOR.

Se entiende por Justa causa: el accidente, la incapacidad por enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical EL TRABAJADOR que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por incapacidad de enfermedad o accidente de trabajo.

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

ARTÍCULO 43. Como remuneración del descanso dominical, EL TRABAJADOR recibirá el salario ordinario de un día, aún en el caso de que, el descanso dominical coincida con una fecha que la Ley señale también como de descanso obligatorio y remunerado.

Parágrafo. En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTÍCULO 44. La remuneración correspondiente al descanso obligatorio en los días de fiesta distintos al día domingo, se liquidará en la misma forma

del descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas de trabajo.

ARTÍCULO 45. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

ARTÍCULO 46. EL TRABAJADOR que excepcionalmente presta su servicio en un día de descanso obligatorio, tiene derecho a descanso compensatorio remunerado, o según su criterio, a recibir la remuneración que le corresponda según la Ley: Uno por el descanso no gozado y dos por el trabajo ejecutado. No obstante, y por acuerdo con EL TRABAJADOR, LA FUNDACIÓN podrá retribuir el trabajo suplementario con días de descanso compensatorio.

ARTÍCULO 47. EL TRABAJADOR que habitualmente tenga que laborar en día de descanso obligatorio, deberá gozar necesariamente de un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el Código Sustantivo de Trabajo para este caso.

Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando EL TRABAJADOR labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando EL TRABAJADOR labore tres o más domingos durante el mes calendario.

Parágrafo 1. La persona que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecuta no pueda reemplazarse sin grave perjuicio para LA FUNDACIÓN, en caso de laborar en días de descanso obligatorio, establecerán con su jefe inmediato el día más pertinente para tomar el día compensatorio.

Parágrafo 2. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en un lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de TRABAJADORES que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical.

B. Vacaciones.

ARTÍCULO 48. LOS TRABAJADORES que hubieren prestado sus servicios durante un año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 49. La época de las vacaciones debe ser señalada por LA FUNDACIÓN a más tardar para dentro del año subsiguiente a aquel en que se hayan causado y deben ser concedidas oficiosamente o a petición DEL TRABAJADOR, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

Parágrafo 1. EL EMPLEADOR tiene que dar a conocer al TRABAJADOR con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá vacaciones.

Parágrafo 2. LA FUNDACIÓN y EL TRABAJADOR, podrán acordar por escrito, previa solicitud de este último, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

ARTÍCULO 50. Cuando el Contrato de trabajo termine sin que EL TRABAJADOR hubiere disfrutado de vacaciones ya causadas, o cuando dentro de su vigencia haya lugar a la compensación en dinero, se tendrá como base para tal compensación el último salario devengado.

La Compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente por fracción de año.

ARTÍCULO 51. LA FUNDACIÓN puede determinar para todos o para parte de sus TRABAJADORES una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciera para los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho de reanudarlas.

Cuando se trate de EMPLEADOS técnicos, especializados, de confianza, de manejo y los de Dirección se podrá acumular hasta por cuatro periodos cuando estos prestan sus servicios en lugares diferentes a la residencia de su familia.

ARTÍCULO 52. EL EMPLEADOR llevará un registro especial de vacaciones en el que constará la fecha de ingreso de LOS TRABAJADORES y la fecha en que toman sus vacaciones anuales, señalando cuando terminan y la remuneración recibida e igualmente las que se acumulan.

ARTÍCULO 53. Durante el período de vacaciones EL TRABAJADOR recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

C. Permisos.

ARTÍCULO 54. EL EMPLEADOR concederá a sus TRABAJADORES los permisos necesarios en los casos siguientes:

1. Para el ejercicio de derechos civiles como el sufragio.
2. Para el desempeño de funciones oficiales transitorias de forzosa aceptación.
3. Para atender calamidad doméstica comprobada:
 - a. Por accidente grave o enfermedad que conlleve a hospitalización de: los padres, cónyuge y/o compañero(a) permanente y los hijos hasta dos (2) días hábiles remunerados con el salario básico del TRABAJADOR.
 - b. Daños parciales de la vivienda ocasionados por incendios, inundaciones, fenómenos naturales, deslizamientos de tierras, asonadas o actos malintencionados de terceros, hasta dos (2) días hábiles remunerados con el salario básico del TRABAJADOR.
4. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.
5. Para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante. El número de los trabajadores que se ausenten no debe ser tal que perjudique el funcionamiento de la Fundación.
6. LA FUNDACIÓN podrá conceder además permisos especiales o licencias no remuneradas en otros casos, siempre que los considere necesarios y compatibles con la marcha de las labores, con los efectos previstos en el ordinal 4º, del artículo 51 y en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo.

7. En todos los casos, y exceptuada solamente la calamidad doméstica, los TRABAJADORES están obligados a solicitar el permiso o licencia con la debida y prudencial anticipación y por escrito, indicando los motivos que lo justifiquen y acompañando las pruebas del caso, sin que ningún TRABAJADOR pueda entrar a disfrutar del permiso sin antes haber obtenido expresamente la autorización escrita correspondiente.
8. En caso de gravedad doméstica debidamente comprobada, EL TRABAJADOR debe dar a viso oportuno a LA FUNDACIÓN, antes, después o al tiempo de ocurrir los hechos, según lo permitan las circunstancias acompañando las pruebas que acrediten los hechos.
9. En caso de entierros de compañeros de trabajo, el aviso se dará con la anticipación debida, y LA FUNDACIÓN lo concederá a un número total de TRABAJADORES que no perjudique con su ausencia la marcha o funcionamiento de la sección respectiva.
10. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de asistencia al servicio médico correspondiente, el tiempo de permisos se excluirá en el pago del salario o se habrá de compensar con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de la jornada ordinaria a opción de LA FUNDACIÓN, y sin que en caso de compensación se cause sobre-remuneración por horas extras.
11. En ninguno de los casos, LOS TRABAJADORES podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiere sido concedido, sin exceder del tiempo convenido. De lo contrario, LA FUNDACIÓN dejará de pagar el tiempo tomado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada al trabajo.
12. En caso de tener que concurrir a citas médicas de la E.P.S., EL TRABAJADOR deberá presentar previamente a LA FUNDACIÓN la tarjeta de comprobación en que figure tal cita, así como también presentar después de ésta, una constancia del médico o enfermera autorizados, sobre la hora de terminación de la misma. El tiempo destinado para las citas médicas no será remunerado y en todo caso EL TRABAJADOR deberá restituir el tiempo dedicado en las citas médicas en jornada adicional que no será remunerado con salario extra o suplementario.

13. La mujer en estado de gestación gozará de la protección y la licencias que a continuación se establecen:

- a. **DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO.** LA EMPLEADA que en el curso del embarazo sufra un aborto o un parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos (2) a cuatro (4) semanas remuneradas con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior.

Para disfrutar de la Licencia de que trata este artículo, la empleada debe presentar a LA FUNDACIÓN un certificado médico sobre lo siguiente:

1. La afirmación de que LA EMPLEADA ha sufrido un aborto o un parto prematuro; indicando el día en que haya tenido lugar.
2. La indicación del tiempo de reposos que necesita LA EMPLEADA.

- b. **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 momento de iniciar su licencia. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por LA TRABAJADORA en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

Para los efectos de la licencia de maternidad, LA TRABAJADORA debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

1. El estado de embarazo de la trabajadora.
2. La indicación del día probable del parto.
3. La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

La licencia de maternidad establecida para la madre biológica, se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, 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.

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos semanas más.

LA TRABAJADORA que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

- a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si por razón médica no puede tomarla semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
- b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

Parágrafo 1°. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este

artículo, es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

Parágrafo 2°. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.

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 y al Empresa 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, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

- c. **DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA.** LA FUNDACIÓN está en la obligación de conceder a LA EMPLEADA, dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto; durante los primeros seis (6) meses de edad.

LA FUNDACIÓN igualmente está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior, SI LA EMPLEADA presentare Certificado médico expedido por al E.P.S., en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

14. Cuando se presenten los siguientes hechos que afecten la familia del TRABAJADOR:

- a. Para efectos del permiso de la **LICENCIA REMUNERADA POR PATERNIDAD**, se aplicará lo establecido por la ley 755 del 23 de julio de 2002 mediante la cual se modificó el artículo 236 del

Código Sustantivo de trabajo. Por lo tanto, se otorgará un permiso remunerado de ocho (8) días.

Para el reconocimiento de la Licencia remunerada por paternidad se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. El valor a pagar mensualmente, será el equivalente al ciento por ciento (100%) del salario ordinario que devengue el padre al momento de entrar a disfrutar la licencia.
 2. El pago de la licencia de paternidad y el derecho al disfrute de la misma, lo hará directamente EL EMPLEADOR a los TRABAJADORES afiliados cotizantes que disfrutaron de la licencia, con la misma periodicidad de su nómina y por la parte causada.
 3. Para los efectos de la licencia de paternidad, el trabajador debe presentar a LA FUNDACIÓN el registro civil de nacimiento del (la) infante (a) a los quince (15) días siguientes a su nacimiento.
 4. El valor de la licencia de paternidad será de cargo de LA FUNDACIÓN, en los eventos en que no proceda el reembolso de las mismas por parte de la EPS y en los términos establecidos por la ley.
- b. LICENCIA POR LUTO.** - Se entiende por Licencia de luto la prestación económica a que tiene derecho todo trabajador de LA FUNDACIÓN consistente en el pago de una licencia remunerada por cinco (5) días hábiles en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.

Beneficiarios. - Serán beneficiarios de la prestación económica de la licencia por luto, todos los trabajadores de LA FUNDACIÓN cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

Casos que generan la licencia por luto. - Todo TRABAJADOR de LA FUNDACIÓN tendrá derecho a la licencia por luto cuando se presente el fallecimiento de alguna de las personas que tengan

los siguientes parentescos: su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.

PARENTESCOS.

- (i) Cónyuge, compañera o compañero permanente.
- (ii) Primero y Segundo grado de consanguinidad (Padres, hermanos, Hijos, Abuelos, Nietos)
- (iii) Primero de afinidad (Suegros, Yernos, Nueras, Hijastros)
- (iv) Primero civil (Adoptantes e Hijos adoptivos)

Obligaciones del trabajador. - Todo TRABAJADOR de LA FUNDACIÓN, que haga uso de la licencia por luto, deberá demostrar el hecho de la muerte de la persona con quien se encontraba en parentesco, mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

- 15. Para concurrir a los servicios de previsión y seguridad social.
- 16. Para asistir a servicios fúnebres de compañeros de trabajo.
- 17. Cuando a juicio de la Administración se justifique una solicitud de permiso.

Parágrafo 1. Los permisos del presente artículo estarán sujetos a las siguientes condiciones adicionales:

- 1. 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, según lo permitan las circunstancias, la cual debe estar debidamente comprobada por el trabajador.
- 2. En caso de servicios fúnebres de compañeros de trabajo, el aviso puede ser dado hasta con medio día de anticipación al jefe inmediato y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores y siempre y cuando no se afecte la prestación del servicio.
- 3. En caso de cumplimiento de funciones de Comité paritario, el aviso

se dará como mínimo con tres días de antelación por escrito, ante el jefe inmediato, adjuntando el programa del evento.

4. En los demás casos, el aviso se dará con la antelación que las circunstancias lo permitan.

CAPITULO VIII.

SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES

A. Salarios

ARTÍCULO 55. Forma y libertad de estipulación; LA FUNDACIÓN y EL TRABAJADOR pueden convenir libremente el salario en sus diferentes modalidades: Por unidad de tiempo, por obra o destajo, por tarea, consultando la escala salarial fijada por LA FUNDACIÓN, pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente o el fijado en pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales vigentes o aplicables

ARTÍCULO 56. Salario, es la remuneración que recibe EL TRABAJADOR como contraprestación directa por el servicio prestado.

JORNAL: Es el salario estipulado por días.

SUELDO: Es el estipulado por períodos mayores.

ARTÍCULO 57. Constituye salario: No sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

No constituye salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad reciba el TRABAJADOR, como prima, bonificaciones, gratificaciones ocasionales, participación de utilidades y lo que reciba en dinero o en especie, no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes, tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del Código Sustantivo del Trabajo, ni los beneficios habituales u

ocasionales acordados convencional y contractualmente, u otorgados en forma extralegal por LA FUNDACIÓN cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

ARTÍCULO 58. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, 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, ordinario o al dominical o festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. Este salario se denominará Integral.

En ningún caso el salario Integral podrá ser inferior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales legales, y el factor prestacional no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) en dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento de retención en la fuente y de impuestos. Los aportes parafiscales y de la seguridad social se realizarán con base en el 70% de salario integral.

Los empleados que deseen acogerse a la anterior estipulación, recibirán la liquidación definitiva del auxilio de cesantía y demás prestaciones causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su Contrato de trabajo.

ARTÍCULO 59. Constituye **salario en especie** toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador del Empleador como contraprestación directa del servicio.

El Salario en especie deberá valorarse expresamente en todo Contrato de trabajo y a falta de estipulación se regirá por las normas del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 60. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos en moneda legal. Para LOS TRABAJADORES de LA FUNDACIÓN, estos pagos se podrán realizar de forma quincenal o mensual, atendiendo las condiciones que se acuerden sobre este aspecto con cada trabajador.

El pago de trabajo suplementario o de horas extras, y el del recargo nocturno deberá efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente, excepto para LOS EMPLEADOS de manejo y confianza que no devengan pago por trabajo suplementario de horas extras.

El pago de los salarios se efectuará en el lugar donde EL TRABAJADOR presta sus servicios y durante el horario de trabajo. Se entregará a cada trabajador una colilla de pago para realizar el respectivo retiro en su cuenta asignada.

ARTICULO 61. Cuando se trate de trabajo por equipo que impliquen la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturno, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas distintas, compensen los recargos legales.

ARTÍCULO 62. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores.

ARTÍCULO 63. El pago del sueldo cubre el de los días domingos y de descanso obligatorio remunerado, que se interpongan en el mes.

ARTICULO 64. Salvo convenio por escrito, el pago de salarios se efectuará en el lugar donde EL TRABAJADOR presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después del cese. Los días de pago serán el 15 y el último día hábil de cada mes.

Los jornales se pagarán por semanas vencidas y los sueldos por quincenas vencidas, en las instalaciones de LA FUNDACIÓN, generalmente en las horas de la tarde.

ARTÍCULO 65. El pago se hará directamente AL TRABAJADOR o a la persona o personas que él autorice por escrito, previa la debida identificación, a satisfacción de LA FUNDACIÓN, en cada caso.

ARTÍCULO 66. Los reclamos originados por equivocaciones en el cómputo de la remuneración de la semana o quincena respectiva, se harán por el interesado al día siguiente hábil del pago correspondiente, sin perjuicio del derecho que asiste al TRABAJADOR de reclamar dentro de los términos que la Ley señala.

B. Prestaciones Legales

ARTÍCULO 67. Las prestaciones sociales son pagos que LA FUNDACIÓN hace al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, con el fin de cubrir los riesgos o necesidades del TRABAJADOR que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. A continuación, se detallan:

1. Auxilio de transporte se paga a LOS TRABAJADORES que devenguen hasta dos (2) veces el Salario mínimo legal mensual vigente.
2. Calzado y vestido de labor se paga a LOS TRABAJADORES que devenguen hasta dos veces el salario mínimo más alto vigente. Cubre tres veces en el año.
3. Cesantía se toma como base el último salario mensual siempre que no haya tenido variaciones en los últimos tres meses. En caso contrario, los salarios variables, se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año de servicios.

El retiro parcial de cesantías para la adquisición, construcción, mejora o liberación de bienes raíces destinados a la vivienda del TRABAJADOR que pertenece al régimen anual de cesantías previsto en la Ley 50 de 1990 y para LOS TRABAJADORES que pertenecen al régimen tradicional de cesantías no requerirán autorización previa ante el Inspector del Trabajo. Para el pago parcial de cesantías se deberá tramitar el siguiente procedimiento: (i) Si el TRABAJADOR se encuentra en el régimen tradicional de cesantías LA FUNDACIÓN realizará el pago directamente; y (ii) En el caso de encontrarse en el régimen de liquidación anual (a partir de Ley 50 de 1990 o que el TRABAJADOR se haya adherido voluntariamente a este régimen) le corresponderá pagarlo a la Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías, previa solicitud por escrito del TRABAJADOR, adjuntando comunicación del trabajador en la cual conste: a) El nombre del TRABAJADOR que presente la solicitud de retiro parcial de cesantías. b) El valor del anticipo de cesantía. c) La afirmación de LA FUNDACIÓN de haber verificado y estar dispuesto a vigilar que EL TRABAJADOR va a utilizar sus cesantías o el préstamo en las inversiones y operaciones permitidas por la ley.

4. Intereses sobre cesantías es el 12% anual sobre saldos a diciembre 31 o en las fechas de retiro del TRABAJADOR.

5. Prima de servicios es a quien labore todo el semestre, o proporcionalmente por fracción. Son 15 días de salario pagaderos el último día de junio y otra en los primeros 20 días de diciembre.
6. Vacaciones es el salario ordinario que se devengue el día en que se inicie el disfrute. No se incluye el valor del trabajo extra, ni el de los días de descanso obligatorio. En los Contratos a término fijo inferior a un año se paga en proporción al tiempo de servicio. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.
7. Subsidio Familiar.

C. Prestaciones económicas en caso de ocurrir el fallecimiento de un empleado

ARTÍCULO 68. Cuando un trabajador de LA FUNDACIÓN fallezca por cualquier causa, se procederá a cancelar las prestaciones sociales y demás derechos de carácter económico causados a la fecha del deceso, al o los beneficiarios que por ley se establezcan y en su respectivo orden.

ARTÍCULO 69. De conformidad con el artículo 1045 al 1051 del Código Civil, (modificado por la Ley 29 de 1982 artículo 8º), tienen vocación para suceder y por consiguiente para ser beneficiarios, las siguientes personas en su orden:

1. Primer orden: Los descendientes constituidos por los hijos matrimoniales, extramatrimoniales, y adoptivos.
2. Segundo orden: A falta de los descendientes les corresponde a los ascendientes en grado más próximo, esto es, sus padres y el cónyuge supérstite.
3. Tercer orden: De no existir ascendientes ni descendientes sucederán los hermanos y el cónyuge supérstite.
4. Cuarto orden: De no existir ninguno de los anteriores sucederán los hijos de los hermanos (sobrinos).

Parágrafo 1. En caso de sobrevivir el cónyuge o compañero permanente, luego de demostrar tal calidad, tendrán derecho al 50%, de las prestaciones sociales y demás derechos de carácter económico del TRABAJADOR fallecido, teniendo en cuenta que el otro 50%, les

corresponderá a los herederos tal cual fue relacionado en el acápite anterior.

El cónyuge sobreviviente demostrará tal calidad con el respectivo registro civil de matrimonio, y el compañero o compañera permanente lo hará de acuerdo a lo establecido en el artículo 2º de la Ley 54 de 1990, (modificada por el artículo 1º y 2º de la Ley 979 de 2005).

Los herederos demostrarán tal calidad con el respectivo registro civil de nacimiento.

Parágrafo 2. En caso de existir controversia, entre cónyuges o compañeros permanentes, LA FUNDACIÓN procederá a consignar a órdenes de la Justicia Ordinaria las respectivas prestaciones sociales y demás derechos de carácter económico, y será a ésta, a quien corresponda decidir dicha controversia.

ARTÍCULO 70. Los familiares del TRABAJADOR fallecido, deben acreditar su muerte a través del registro civil de defunción.

ARTÍCULO 71. Quienes se consideren legitimados deben acreditar su calidad, como beneficiarios o herederos del TRABAJADOR fallecido, teniendo presente que el orden para realizar la respectiva reclamación se realizará de acuerdo a lo establecido en el artículo segundo.

ARTÍCULO 72. Satisfechos los requisitos anteriores, LA FUNDACIÓN procederá a realizar como mínimo dos publicaciones en radio y prensa, en la que indicará el nombre del fallecido, y el de los legitimados para reclamar sus derechos, o prestaciones sociales, buscando con ello la publicidad del acto para efectos del reconocimiento de terceras personas que pudieren llegar a tener el mismo derecho.

ARTÍCULO 73. Pasados treinta (30) días de la publicación, LA FUNDACIÓN procederá a realizar el pago de las prestaciones sociales y demás derechos de carácter económico a las que tenga derecho el fallecido de acuerdo a la normatividad vigente al momento del suceso, a quien acredite la calidad de legitimado, con lo cual se entiende que LA FUNDACIÓN ha cumplido su obligación.

ARTÍCULO 74. Si con posterioridad al pago realizado por LA FUNDACIÓN, aparecieren más personas que se legitimen como beneficiarios de las prestaciones sociales del fallecido, quienes inicialmente hayan recibido el

pago de las mismas, responderán en forma solidaria por los derechos de los nuevos legitimados.

ARTÍCULO 75. Si transcurridos sesenta (60) días desde la muerte del TRABAJADOR, nadie hubiere reclamado o certificado la calidad de legitimado para reclamar los derechos del fallecido, LA FUNDACIÓN realizará una publicación en radio y prensa, en la que se informará del suceso, indicando el nombre y los derechos del fallecido.

Parágrafo. Los avisos en radio podrán hacerse en la semana a cualquier hora del día, lo de prensa en día domingo en un periódico local de amplia circulación.

ARTÍCULO 76. Corresponde a LA FUNDACIÓN, verificar la autenticidad y pertinencia de los documentos que legitimen a los beneficiarios de los derechos del TRABAJADOR fallecido.

ARTÍCULO 77. Una vez se presenten los beneficiarios de ley a reclamar las prestaciones sociales del TRABAJADOR fallecido, y quede acreditada tal condición, LA FUNDACIÓN contará con 15 días hábiles para realizar el pago respectivo.

ARTÍCULO 78. Al momento de realizar el pago, este se debe hacer con todas las solemnidades y formalidades que se requieran para que este se ajuste a la normatividad, y que para tales efectos haya dispuesto LA FUNDACIÓN.

ARTÍCULO 79. Los beneficiarios dejarán constancia escrita con su respectiva firma, de ser los únicos beneficiarios y que desconocen otros con igual o mejor derecho. Así mismo, dejarán constancia de que han sido informados de la solidaridad que los obliga por Ley con respecto a quienes se legitimen con posterioridad, al pago realizado por LA FUNDACIÓN de los salarios y prestaciones sociales del trabajador fallecido.

ARTÍCULO 80. Cuando existan controversias entre quienes aleguen su calidad de beneficiarios, LA FUNDACIÓN procederá a consignar a órdenes de la Justicia Laboral Ordinaria, las prestaciones sociales y demás derechos de carácter económico, y será a ésta, a quien corresponda decidir dicha controversia, para lo cual LA FUNDACIÓN se ajustará a los resuelto por la autoridad competente.

CAPÍTULO IX

LUGAR DÍA Y HORA DE PAGO DEL SALARIO Y PERÍODOS QUE REGULA

ARTÍCULO 81. En LA FUNDACIÓN el salario se acuerda con cada TRABAJADOR por sueldo, en períodos mensuales, que se paga en dinero, salvo en los casos en que se convenga pagos parciales en especie, se entrega en dinero legal colombiano mediante una de estas modalidades a) consignación en una cuenta corriente o de ahorros a su nombre, previo acuerdo entre las partes o b) dinero efectivo, a elección de este, lo que se informa o entrega durante la jornada laboral.

Los pagos se efectuarán por los días quince (15) y último de cada mes calendario, por períodos vencidos.

De todo pago, al TRABAJADOR o el que lo cobre en virtud de su autorización escrita, se deja constancia del mismo. Cuando se trate de transferencia electrónica será válido el recibo que expida la entidad.

ARTÍCULO 82. El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se interpongan en el mes.

ARTÍCULO 83. LA FUNDACIÓN pagará el salario que sea obligatorio en cada caso. A LOS TRABAJADORES para quienes sea aplicable la remuneración de salario mínimo, pero que por razón del servicio contratado, o por disposiciones legales, sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen, con excepción de la jornada especial de treinta y seis horas.

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

CAPÍTULO X

TIEMPO Y FORMA DE SUJECCIÓN A LOS SERVICIOS MÉDICOS QUE EL EMPLEADOR SUMINISTRA

ARTÍCULO 84. Los servicios médicos para trabajadores de LA FUNDACIÓN se suministran por medio de LA FUNDACIÓN promotora de salud que cada trabajador elige al momento de vincularse a trabajar a LA FUNDACIÓN, y

la administradora de riesgos laborales a la cual está afiliada la misma. Por lo que deben de someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general, y a las que se impartan por el comité de higiene y seguridad industrial vigente en LA FUNDACIÓN, con las siguientes normas.

1. EL TRABAJADOR debe someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriban el empleador o LA FUNDACIÓN Prestadora de Servicios (EPS) o la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS), en los períodos que éstas fijen por medio de sus representantes.
2. El trabajador debe someterse a los tratamientos preventivos que ordene el médico de LA FUNDACIÓN Prestadora de Servicios (EPS) o de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS).

1. INCAPACIDADES

ARTÍCULO 85. El auxilio por incapacidad, se define como el reconocimiento de la prestación de tipo económico y pago de la misma que hacen las EPS a sus afiliados cotizantes no pensionados, por todo el tiempo en que estén inhabilitados física o mentalmente para desempeñar en forma temporal su profesión u oficio habitual.

ARTÍCULO 86. Conforme lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999, a cargo de LA FUNDACIÓN estará el pago de los dos (2) primeros días de incapacidad originada por enfermedad general.

Parágrafo 1. Serán a cargo de la EPS donde se encuentre afiliado el TRABAJADOR de LA FUNDACIÓN, el reconocimiento de la incapacidad comprobada para desempeñar sus labores de origen común, que se genere del día tercero (3) al día ciento ochenta (180). La incapacidad que se genere del día tercero (3) al día noventa (90) la EPS reconocerá un subsidio monetario equivalente a dos terceras (2/3) partes del salario base de cotización sin que este pueda ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente. Cuando la incapacidad se genere del día noventa y uno (91) al día ciento ochenta (180), la EPS reconocerá un subsidio monetario equivalente al cincuenta por ciento (50%) del salario base de cotización sin que este pueda ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente. Dicha incapacidad será reconocida por LA FUNDACIÓN en caso de no pago por parte de la respectiva EPS. Cuando el valor del subsidio por incapacidad

sea inferior al salario mínimo legal mensual vigente, LA FUNDACIÒN reajustara el mismo, al salario mínimo legal mensual vigente.

Parágrafo 2. Cumplidos los 180 días continuos de incapacidad temporal, será el Fondo de Pensiones al que se encuentre afiliado el TRABAJADOR, a quien corresponde el pago de la prestación económica del subsidio por incapacidad temporal, equivalente al cincuenta por ciento (50%) del salario base de cotización. Esta prestación regirá mientras se produce la calificación de invalidez por parte de la Junta de Calificación de Invalidez, o se determina la imposibilidad de continuar el tratamiento, conforme lo establecido en el artículo 23 del Decreto 2463 de 2001.

2. EXAMENES PRE-OCUPACIONALES.

ARTÍCULO 87. El Examen Médico Ocupacional se define con el acto médico mediante el cual se interroga y examina a un TRABAJADOR, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones.

ARTÍCULO 88. TIPOS DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES. Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar LA FUNDACIÒN en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:

1. Evaluación médica pre -ocupacional o de pre-ingreso.
2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
3. Evaluación médica post – incapacidad o por reintegro.
4. Evaluación médica post-ocupacional o de egreso.

ARTÍCULO 89. EVALUACIONES MÉDICAS PRE-OCUPACIONALES O DE PRE-INGRESO. Son aquellas que realiza LA FUNDACIÒN para determinar las condiciones de salud física, mental y social del TRABAJADOR antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

El objetivo es determinar la aptitud del TRABAJADOR para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que estando presentes en el TRABAJADOR, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

ARTÍCULO 90. EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES PERIÓDICAS. Las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas se clasifican en programadas y por cambio de ocupación.

1. Evaluaciones médicas periódicas programadas.

Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del TRABAJADOR, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo.

2. Evaluaciones médicas por cambios de ocupación.

LA FUNDACIÓN tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones médicas al trabajador cada vez que éste cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia.

ARTÍCULO 91. EVALUACIONES MÉDICAS POST - INCAPACIDAD O POR REINTEGRO. LA FUNDACIÓN ordenará la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como post - incapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.

ARTÍCULO 92. EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES DE EGRESO. LA FUNDACIÓN realizará una evaluación médico ocupacional cuando el TRABAJADOR termina la relación laboral.

Si al realizar la evaluación médica ocupacional de egreso se encuentra una presunta enfermedad profesional o secuelas de eventos profesionales - no diagnosticados -, ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajó, LA FUNDACIÓN elaborará y presentará el correspondiente reporte

a las entidades administradoras, las cuales deberán iniciar la determinación de origen.

Parágrafo 1. El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo de LA FUNDACIÓN.

Parágrafo 2. En ningún caso LA FUNDACIÓN podrá tener acceso a la historia clínica ocupacional de LOS TRABAJADORES.

CAPÍTULO XI

PRESCRIPCIONES DE ORDEN y DE SEGURIDAD.

ARTÍCULO 93. Los DIRECTORES o TRABAJADORES no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle ordenes ni suministrar alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas.

ARTÍCULO 94. Los TRABAJADORES, como deberes generales, tienen los siguientes:

1. Respeto y subordinación para con sus superiores, y respeto para con sus compañeros de trabajo.
2. Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y con sus compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
3. Guardar buena conducta en todo sentido y prestar espíritu de especial colaboración en el orden moral y disciplinario.
4. Ser verídico en todo caso.
5. Ejecutar los trabajos que se les confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible, acogiendo las normas de seguridad física.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosamente.
7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y con la conducta en general, en su verdadera intención que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de LA FUNDACIÓN en general.
8. Permanecer durante la jornada de trabajo en lugar visible del sitio o lugar donde debe desempeñar su oficio, no pudiendo, por

consiguiente, salvo orden superior o por requerirlo el servicio, pasar a otras dependencias de LA FUNDACIÓN o ausentarse de su puesto.

9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que se le indiquen, para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

Parágrafo: Los DIRECTORES o TRABAJADORES no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo.

CAPÍTULO XII

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

ARTÍCULO 95. LA FUNDACIÓN tiene establecido el programa de Gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, y acoge los mandatos y recomendaciones formulados por la ARL a la cual está inscrita.

ARTÍCULO 96. Es obligación de LA FUNDACIÓN velar por implementación, ejecución, seguimiento y evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual es definido como el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, las aplicaciones, la evaluación, la auditoria, y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo, cuyos principios deben estar basados en el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar).

ARTÍCULO 97. Los servicios médicos que requieran los TRABAJADORES se prestarán por la E.P.S o A.R.L, a través de la I.P.S a la cual estén asignados.

ARTÍCULO 98. Todo TRABAJADOR dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a sus superiores, quien 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 deba someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 99. Los TRABAJADORES y LA FUNDACIÓN deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades en general y en particular las que ordene LA FUNDACIÓN para la prevención de las enfermedades y los riesgos en el manejo de los equipos y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 100. Los TRABAJADORES de LA FUNDACIÓN deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la institución en determinados casos. El TRABAJADOR que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

Parágrafo 1. En todo caso, los TRABAJADORES deberán acatar el reglamento de higiene y seguridad industrial de LA FUNDACIÓN.

Parágrafo 2. 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 Programa de Salud Ocupacional de la respectiva institución, que le hayan comunicado por escrito, facultan al EMPLEADOR para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

ARTÍCULO 101. En caso de accidente de trabajo o de enfermedad, el Jefe de la respectiva dependencia o superior jerárquico, ordenará inmediatamente 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, modificado por la ley 1562 de 2012 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTÍCULO 102. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el TRABAJADOR lo comunicará inmediatamente al EMPLEADOR o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 103. REGISTRO DE ACCIDENTES DE TRABAJO: El COPAST de la Institución llevará un control, en un libro especial de los accidentes de trabajo sufridos por sus TRABAJADORES. En este registro se consignará la fecha y hora del accidente, el sector de la institución y circunstancias en que ocurrió, el nombre de los testigos del mismo y, en forma sintética, lo que éstos pueden declarar sobre el hecho.

ARTÍCULO 104. LA FUNDACIÓN no responderá de ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, y sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la gravedad posterior que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado a sus Superiores el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 105. De todo accidente se llevará registro especial, con indicación de la fecha, hora, lugar y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales si los hubiere y, en forma sintética, lo que éstos puedan declarar.

ARTÍCULO 106. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este Capítulo, tanto LA FUNDACIÓN como los trabajadores se someterán a las normas de riesgos profesionales laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección 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, Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 y la ley 1562 de 2012, del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias.

CAPÍTULO XIII

ORDEN JERÁRQUICO DE LA FUNDACIÓN

ARTÍCULO 107. Para y ordenamiento de LA FUNDACIÓN, la jerarquía será ejercida en los efectos de autoridad siguiente forma:

1. Dirección Ejecutiva.
2. Coordinador Administrativo

ARTÍCULO 108. Tienen autoridad y facultad para impartir ordenes e imponer sanciones en LA FUNDACIÓN las personas que desempeñan los cargos mencionados en el artículo anterior y aquellas a quienes el patrono les delega tales atribuciones.

CAPÍTULO XIV

LABORES QUE NO DEBEN DESEMPEÑAR LOS MENORES y LAS MUJERES

ARTÍCULO 109. LA FUNDACIÓN aplica la norma de comportamiento social, de no vincular menores de edad, fijada en la declaración de los derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

ARTÍCULO 110. LA FUNDACIÓN protege la actividad laboral de la mujer en estado de embarazo, por lo cual durante este período y la lactancia se acogen los mandatos del médico tratante, en relación laboral no realizarán trabajos subterráneos de minas, ni en actividades peligrosas, insalubres o que requieran esfuerzos superiores a su capacidad, todo ello de acuerdo a los programas de salud ocupacional vigentes en LA FUNDACIÓN y ordenados por la administradora de riesgos profesionales.

LA FUNDACIÓN no celebra Contrato de trabajo con menores de edad. Pero si se contratan acatará las siguientes disposiciones:

Parágrafo 1. Edad mínima de admisión al trabajo y derecho a la protección laboral de los adolescentes autorizados para trabajar. La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozarán de las protecciones laborales consagrados en el Régimen Laboral Colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en la Ley.

Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

Parágrafo 2. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de

tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

Parágrafo 3. Autorización de trabajo para los adolescentes. Corresponde al Inspector de trabajo expedir por escrito la autorización para que un adolescente pueda trabajar, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia. A falta del Inspector del trabajo la autorización será expedida por el Comisario de Familia y en defecto de este por el Alcalde Municipal.

La autorización estará sujeta a las siguientes reglas:

1. Deberá tramitarse conjuntamente entre EL EMPLEADOR y el ADOLESCENTE.
2. La solicitud contendrá los datos generales de identificación del ADOLESCENTE y del EMPLEADOR, los términos del Contrato de trabajo, la actividad que va a realizar, la jornada laboral y el salario.
3. El funcionario que concedió el permiso deberá efectuar una visita para determinar las condiciones de trabajo y la seguridad para la salud del TRABAJADOR.
4. Para obtener la autorización se requiere la presentación del Certificado de escolaridad del ADOLESCENTE y si este no ha terminado su formación básica, el EMPLEADOR procederá a inscribirlo y, en todo caso, a facilitarle el tiempo necesario para continuar el proceso educativo o de formación, teniendo en cuenta su orientación vocacional.
5. EL EMPLEADOR debe obtener un Certificado de estado de salud del adolescente TRABAJADOR.
6. La autorización de trabajo o empleo para adolescentes indígenas será conferida por las autoridades tradicionales de la respectiva comunidad teniendo en cuenta sus usos y costumbres. En su defecto, la autorización será otorgada por el Inspector del trabajo o por la primera autoridad del lugar.

7. EL EMPLEADOR debe dar aviso inmediato a la autoridad que confirió la autorización, cuando se inicie y cuando termine la relación laboral.

ARTÍCULO 111. Jornada de trabajo. 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 112. Salario. Los adolescentes autorizados para trabajar, tendrán derecho a un salario de acuerdo a la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.

ARTÍCULO 113. Derechos en caso de maternidad. Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

ARTÍCULO 114. Prohibición de realizar trabajos peligrosos y nocivos. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de la Protección Social en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación.

Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en

cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas.

ARTÍCULO 115. Garantías especiales para el adolescente indígena autorizado para trabajar. En los procesos laborales en que sea demandante un adolescente indígena será obligatorio la intervención de las autoridades de su respectivo pueblo. Igualmente se informará a la Dirección de Etnias del Ministerio del Interior o de la dependencia que haga sus veces.

ARTÍCULO 116. LA FUNDACIÓN podrá estipular en sus Contratos de trabajo un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de LA FUNDACIÓN, las aptitudes del TRABAJADOR y, por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo, regulado por los mandatos del derecho laboral. Este período de prueba no puede exceder de dos (2) meses, y en los contratos a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, el mismo no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de los dos (2) meses.

CAPÍTULO XV

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 117. LA FUNDACIÓN acoge en un todo, las obligaciones y prohibiciones que se le imponen por el Código Sustantivo del Trabajo y las autoridades de la seguridad social, para desarrollar el Contrato laboral en forma equilibrada.

ARTÍCULO 118. Son obligaciones especiales de LA FUNDACIÓN:

1. Poner a disposición de los TRABAJADORES, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los TRABAJADORES, locales apropiados y elementos adecuados, de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la salud y la seguridad.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidentes o

enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, que ocupe más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del TRABAJADOR, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder a los TRABAJADORES los permisos y licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad a LA FUNDACIÓN y que, en los (2) dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de LA FUNDACIÓN. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. Salvo en contrario, el tiempo TRABAJADOR en estas licencias puede descontarse al TRABAJADOR o compensarse con el tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción de LA FUNDACIÓN.
7. Celebrar programas de educación y capacitación, que permitan al TRABAJADOR superación personal y desempeñar mejor su cargo.
8. Dar al TRABAJADOR que lo solicite, a la expiración del Contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado, e igualmente, hacerle practicar examen médico pre ocupacional de retiro. Se considera que el TRABAJADOR, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen pre ocupacional de egreso, 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 TRABAJADOR los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del Contrato se origina por culpa o voluntad del TRABAJADOR. Si el TRABAJADOR prefiere radicarse en otro lugar, LA

FUNDACIÓN le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar en donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.

10. Ser oportunos en resolver y prestar la debida atención a todas las recomendaciones de los TRABAJADORES en asuntos relacionados con su cargo y el funcionamiento general de LA FUNDACIÓN.
11. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de TRABAJADORES menores que ordena la ley.
12. Conceder a las TRABAJADORAS que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, así como también los consagrados en la Ley María.
13. Conceder en forma oportuna a LA EMPLEADA en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, de tal forma que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico expedido por la E.P.S.
14. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
15. Además de las obligaciones especiales a cargo del TRABAJADOR, este 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, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en LA FUNDACIÓN (artículo 57 del C.S.T.).
16. Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTÍCULO 119 OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LOS TRABAJADORES: Los TRABAJADORES deben de cumplir en la vigencia del Contrato laboral, con

las obligaciones y prohibiciones que le imponen el Código Sustantivo del Trabajo y además de estas las especiales **OBLIGACIONES** fijadas en este reglamento.

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados en el manual de funciones y de procedimientos, observar los preceptos del reglamento interno de trabajo y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan los superiores, según el orden jerárquico establecido.
2. Observar rigurosamente las normas que le fije LA FUNDACIÓN para la realización de la labor a que se refiere el presente reglamento de trabajo.
3. Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por LA FUNDACIÓN, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades.
4. Programar diariamente su trabajo y asistir puntualmente a las reuniones que efectúe LA FUNDACIÓN a las cuales hubiere sido citado.
5. Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con LA FUNDACIÓN.
6. Observar completa armonía y comprensión con los clientes, con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor.
7. No comunicar con terceros, salvo autorización expresa de LA FUNDACIÓN, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o 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 del trabajo ante las autoridades competentes.
8. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro normal, todos los instrumentos y útiles que hayan sido facilitados para llevar a cabo las diferentes funciones diarias.

9. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros; contribuyendo con un ambiente laboral agradable en concordancia con las relaciones personales y laborales, obrando con honradez, lealtad, sentido de pertenencia, cooperación y solidaridad.
10. Comunicar oportunamente al jefe responsable las observaciones o sugerencias que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios a LA FUNDACIÓN, y así mismo todo lo concerniente a los reclamos.
11. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de LA FUNDACIÓN.
12. Someterse a las medidas de control y seguridad dispuestas por LA FUNDACIÓN, para evitar la sustracción de mercancía o de cualquier otro bien que pertenezca a la Entidad y/o a sus trabajadores. Las medidas de control se aplicarán sin lesionar la dignidad del TRABAJADOR.
13. Laborar los domingos y festivos cuando por necesidades del servicio sea necesaria la prestación personal del servicio para atender las labores encomendadas.
14. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la A.R.L. o por las autoridades del ramo y acatar especialmente las disposiciones concernientes a esta materia, previstas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de LA FUNDACIÓN y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
15. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales impartidas por sus superiores a fin de lograr el buen desempeño en cada puesto de trabajo.
16. Atender las instrucciones y normas de calidad establecidas por LA FUNDACIÓN.
17. Guardar la absoluta reserva, custodia y confidencialidad sobre la información y documentación que conozca o llegare a conocer perteneciente o referente a LA FUNDACIÓN y/o a sus clientes, en especial la que llegare a conocer en relación con las funciones y

actividades encomendadas, obligándose además a no revelar, compartir, difundir, divulgar, publicar, distribuir, comentar, analizar, evaluar, copiar o realizar un uso diferente del previsto en el contrato de trabajo y frente a las personas que exclusivamente le sea autorizado; tampoco podrá utilizar dicha información para el ejercicio de sus actividades personales, ni la duplicará o compartirá con terceras personas, salvo autorización previa y escrita por parte del EMPLEADOR. En este orden de ideas, el TRABAJADOR se compromete a aplicar todas las medidas de seguridad necesarias para evitar la divulgación, fuga o uso no autorizado de la información recibida, y acepta que protegerá la información que llegare a conocer con el máximo grado de cuidado y diligencia, so pena de incurrir en una justa causa de terminación del contrato de trabajo; sin que dicha sanción impida a LA FUNDACIÓN la posibilidad de emprender en contra del TRABAJADOR las acciones legales ya sea desde el punto de vista laboral, civil, comercial y/o penal, buscando entre otras el resarcimiento de los perjuicios causados.

Para efectos del cumplimiento de esta obligación especial, se entenderá por información confidencial, toda la información técnica, comercial, estadística, financiera, referente a conocimientos, investigaciones, métodos, diseños, arquitecturas, estrategias y procesos relacionada con las operaciones de negocios, contratos, acuerdos, convenios y alianzas presentes y futuras que el empleador suscriba o llegare a suscribir con terceros o con sus clientes, y en general cualquier información relacionada con el know how y good will o con el objeto y la actividad de LA FUNDACIÓN. Así mismo tiene el carácter de confidencial, la información que gire en torno a desarrollos de obras literarias, artísticas y científicas, bases de datos, software, signos distintivos, nuevas creaciones y/o modelos de utilidad, entre otros, en los cuales el TRABAJADOR llegare a tener participación o tuviere simple conocimiento.

18. Presentar en forma oportuna de acuerdo con los gastos establecidos por LA FUNDACIÓN, la relación de gastos realizados en desarrollo de sus funciones; considerando que, en todo caso, las cuentas deben corresponder única y exclusivamente a erogaciones realmente practicadas, las cuales deberá sustentar con los documentos de rigor, absteniéndose por tanto de reportar cuentas ficticias o amañadas.

19. Utilizar los documentos, la papelería, instrumentos, materiales, útiles, máquinas, equipos, faxes, computadores, impresoras, teléfonos y demás medios de trabajo únicamente en las actividades propias de su cargo, evitando servirse del nombre de la misma o de los elementos mencionados, para obtener beneficios o provechos indebidos, aun cuando éstos no lleguen a concretarse.
20. Abstenerse de autorizar u ordenar, sin ser de su competencia, la realización de funciones, el pago de cuentas y la celebración de actos que correspondan a otra dependencia o empleado.
21. Someterse a los exámenes médicos ordenados por el patrono con la periodicidad y en las condiciones que este prescriba en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo.
22. Tener un trato respetuoso con los usuarios y clientes de LA FUNDACIÓN.
23. Cumplir con los procedimientos y formas estipuladas por LA FUNDACIÓN, para cada cargo del TRABAJADOR.
24. Estar debidamente dispuesto en su lugar de trabajo a la hora exacta en que empieza su turno y permanecer en él hasta la terminación de su jornada, prestando sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.
25. Cumplir con los horarios establecidos por LA FUNDACIÓN.
26. Mantener actualizada la información de su hoja de vida, dando aviso oportuno de cualquier modificación.
27. Guardar lealtad a LA FUNDACIÓN y respeto a sus superiores y compañeros de trabajo, evitando causar perjuicios morales o materiales.
28. Observar normas de conducta correctas, y tener cortesía en sus relaciones con el público, las autoridades, los superiores y compañeros de trabajo, evitando falsos comentarios que lesionen la dignidad de las personas y a la propia institución.
29. Responder civil y penalmente por los daños y perjuicios que ocasionaren a LA FUNDACIÓN.

30. Obedecer toda instrucción emanada de un superior jerárquico con atribuciones y competencia para darla, que guarde relación con los actos de servicio que sean de la función del trabajador.
31. Comunicar a LA FUNDACIÓN, las actividades externas de carácter profesional, comercial, industrial, directivo y administrativo, así como también los beneficios de jubilaciones o pensiones de que fuera titular.
32. Velar por la conservación de los útiles de trabajo a su cargo y por los demás bienes de LA FUNDACIÓN, cualquiera sea su valor.
33. Informar a LA FUNDACIÓN, acerca de todo acto o procedimiento que pueda causar perjuicio económico o implicar la comisión de un delito.
34. Durante la jornada de trabajo, abstenerse de efectuar cualquier otro trabajo o servicio no relacionado con las actividades para las que fue contratado por LA FUNDACIÓN, o con aquellas delegadas por sus superiores de acuerdo al Contrato de trabajo, salvo autorización expresa y por escrito del superior jerárquico de LA FUNDACIÓN.
35. Ser verídico en todo caso.
36. Abstenerse de solicitar préstamos o ayudas económicas o de cualquier índole a los terceros que establezcan relaciones con LA FUNDACIÓN.
37. Abstenerse de aceptar donaciones o dádivas de cualquier clase que pretendan serle dadas por terceros que establezcan relaciones con LA FUNDACIÓN.
38. Solicitar y obtener autorización previa, expresa y escrita del inmediato superior jerárquico para retirar de las instalaciones de LA FUNDACIÓN equipos, documentos o elementos que pertenezcan a la misma o a terceros que se los hayan confiado o entregado a cualquier título.
39. Responder por los inventarios que le han sido debidamente entregados para el cumplimiento de sus funciones.

40. Registrar en las oficinas de Gestión Humana la dirección y teléfono de su residencia y otros datos que registre LA FUNDACIÓN, en la hoja de vida del trabajador e igualmente reportar cualquier cambio que ocurra.
41. Comunicar a LA FUNDACIÓN, inmediatamente se produzcan, cambios del estado civil, fallecimiento de hijos, cónyuge o compañera(o) permanente, padres y nacimiento de hijos, con el fin de que LA FUNDACIÓN, pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan (Subsidio familiar, afiliación a EPS etc.)
42. Observar estrictamente lo establecido por LA FUNDACIÓN, para la solicitud de permisos para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias, y de novedades semejantes.
43. Portar el carné de identificación que otorga LA FUNDACIÓN, y presentarlo en todas las ocasiones que se requieran.
44. La EMPLEADA que se encuentre en estado de embarazo deberá comunicarlo inmediatamente al director o en su defecto a las oficinas de Gestión Humana, por escrito y acompañado del certificado médico que acredite tal estado y la fecha probable del parto. Este aviso será indispensable para que LA EMPLEADA pueda invocar normas protectoras de la maternidad y solamente después de tal aviso adquirirá LA FUNDACIÓN, las obligaciones legales que se deriven de tal hecho. LA FUNDACIÓN, no podrá despedir a las empleadas cuando se encuentren en estado de embarazo o durante el período de la Licencia de maternidad, sin previa autorización del Ministerio del Trabajo. En caso de falta de notificación por parte de la Empleada del estado de embarazo, se aplicarán los criterios jurisprudenciales establecidos en la Sentencia SU 070 y 071 de 2013 de la Corte Constitucional.
45. Asistir a los cursos, charlas, capacitaciones, conferencias, y demás reuniones que la Fundación programe para sus empleados.
46. Dar un uso adecuado al Internet y a las Licencias de Software, y exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo asignado.
47. No dar a conocer a otras personas la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo y a las instalaciones del EMPLEADOR.

48. Cuidar permanentemente los intereses de LA FUNDACIÓN.
49. No dar a conocer a otras personas las claves personales de acceso a los sistemas de las entidades estatales o privadas tales como de seguridad social, Dian, entre otros.
50. Realizar las pausas activas.
51. Mantener una impecable presentación personal.

Parágrafo 1. Además de las obligaciones que rigen para los demás EMPLEADOS son especiales para los empleados de dirección, manejo y/o confianza las siguientes:

1. Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar y supervisar el trabajo de cada uno de los subalternos, con el fin de que se realicen las labores de los empleados dentro de las normas de LA FUNDACIÓN.
2. Mantener la disciplina y comunicación dentro del grupo puesto bajo sus órdenes.
3. Aplicar las políticas, los reglamentos, las normas y procedimientos de LA FUNDACIÓN.
4. Informar y consultar a sus propios superiores sobre los problemas que puedan surgir en el trabajo.
5. Prestar plena colaboración a LA FUNDACIÓN, y en especial a los demás jefes de diversos niveles y directivas de LA FUNDACIÓN.

ARTÍCULO 120. Se le prohíbe a LA FUNDACIÓN:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los casos que para hacerlo la faculte expresamente la ley.
2. Obligar en cualquier forma a los TRABAJADORES a comprar mercancías o insumos en puestos de venta que establezca LA FUNDACIÓN.
3. Exigir o aceptar dinero del TRABAJADOR como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los TRABAJADORES en el ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los TRABAJADORES obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho de sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las Certificaciones que deban darse a los TRABAJADORES signos convencionales que tiendan a perjudicarlos o adoptar el sistema de "lista de negra", lo que pudiera impedirles ser ocupados en otras Empresas.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
10. En ningún caso LA FUNDACIÓN podrá tener acceso a la historia clínica ocupacional de los trabajadores.
11. Cerrar intempestivamente LA FUNDACIÓN. Si lo hiciera, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada LA FUNDACIÓN. Así mismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios de los TRABAJADORES, la cesación de las actividades de éstos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
12. Despedir sin justa causa comprobada, a los trabajadores que le hubieren presentado pliego de peticiones, desde la fecha de presentación de éste y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo directo del conflicto.
13. En conclusión, realizar actos no permitidos por la ley.

ARTÍCULO 121. Prohibiciones especiales para los trabajadores. Se PROHÍBE a LOS TRABAJADORES:

1. Sustraer de las instalaciones de LA FUNDACIÓN,—o de sus dependencias, equipos, útiles de trabajo, materias primas, productos elaborados, archivos (documentos, informes o medios magnéticos) o cualquier otro elemento físico, material o inmaterial de LA FUNDACIÓN.
2. Presentarse a trabajar en estado de embriaguez, tufo, turra, enguayabado, o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o bajo cualquier forma que afecte su estado de salud y laboral. En caso de que LA FUNDACIÓN considere que un TRABAJADOR se encuentra en estas circunstancias podrá ordenarle que se someta a los exámenes médicos y científicos para comprobar su estado. Igualmente podrá ordenarle que se retire de las instalaciones de la institución cuando a juicio de la misma, el estado del TRABAJADOR ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o las instalaciones o equipos de LA FUNDACIÓN.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los vigilantes.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del Superior.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución y calidad del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas, suscripciones, ventas por catálogo o actividades similares en los lugares de trabajo sin autorización de LA FUNDACIÓN.
7. Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes de LA FUNDACIÓN aprovechándose de su cargo u oficio, usando el nombre de LA FUNDACIÓN o aceptarles donaciones de cualquier clase sin previa autorización escrita de LA FUNDACIÓN.

8. Realizar labores comerciales en las instalaciones de LA FUNDACIÓN bien como compradores o vendedores sin autorización previa y por escrito.
9. Usar los útiles o herramientas de trabajo suministradas por LA FUNDACIÓN, papelería o equipos de la Entidad (papel, fotocopidora, impresora) en objetos distintos del trabajo contratado para su provecho o el de terceros, salvo autorización.
10. Transmitir a terceros o explotar información confidencial de LA FUNDACIÓN.
11. Ejercer actos de competencia desleal en contra de LA FUNDACIÓN.
12. Utilizar los instrumentos, materiales, útiles, equipos, computadores, impresoras, teléfonos y demás medios de trabajo para actividades diferentes y personales sin autorización de LA FUNDACIÓN. Tampoco utilizarlos para actividades ilícitas.
13. Enajenar, permutar, donar, los uniformes entregados por LA FUNDACIÓN a terceros.
14. Exceder del tiempo otorgado de permiso, por el trabajador o el jefe inmediato.
15. Consumir dentro de las instalaciones de LA FUNDACIÓN licores o narcóticos.
16. Realizar actividades que puedan ocasionar perjuicios a LA FUNDACIÓN, a su nombre o sus directivos o demás trabajadores.
17. Ocultar a los directivos o autoridades competentes de LA FUNDACIÓN, cualquier hecho que pueda constituir irregularidad o violación legal o reglamentaria.
18. Repartir, fijar o hacer circular en los horarios laborales, avisos, volantes o escritos que no sean producidos o autorizados por LA FUNDACIÓN
19. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo que afecten las labores propias o las de los demás compañeros de trabajo.

20. Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne LA FUNDACIÓN.
21. Promover altercados o reñir en cualquier forma en las instalaciones de LA FUNDACIÓN con sus compañeros o terceras personas.
22. Transitar o permanecer en sitios que expresamente hayan sido prohibidos por la Fundación; dedicarse a trabajos que no le hayan encomendado, salvo permiso previo y expreso del respectivo superior en ambos casos.
23. Hacer préstamos en dinero entre los trabajadores de la Entidad con fines lucrativos para quien presta.
24. Dormir durante la jornada de trabajo, se exceptúan las horas de descanso.
25. Trabajar horas extras sin autorización de LA FUNDACIÓN.
26. Incitar al personal de la Entidad para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes inmediatos.
27. Adulterar las tarjetas de control de entrada y salida o marcar la de otro u otros trabajadores, cuando estas tarjetas existan.
28. Hacer comentarios negligentes que menoscaben el prestigio y buen nombre de LA FUNDACIÓN y de los compañeros de trabajo.
29. Omitir información sobre la cual deben estar enterados sus superiores o informar con notable demora y falta de veracidad.
30. Acusar injustamente de forma voluntaria y con el ánimo de liberarse de culpas a otros compañeros de trabajo de acciones que van en contra de los procedimientos y normas establecidas en LA FUNDACIÓN.
31. Presentar o promover para la liquidación de cesantías, promesas de compraventa u otros certificados falsos o adulterados.
32. Amenazar, agredir, injuriar, agraviar o faltar en cualquier forma a sus superiores, compañeros de trabajo, o a quienes por razón de

negocios u otra razón, circunstancia o motivo estuvieren en los predios, oficinas o instalaciones de LA FUNDACIÓN.

33. Desacatar las instrucciones o normatividad impartida por los superiores, siempre y cuando no afecte su integridad.
34. No hacer uso de la dotación suministrada por LA FUNDACIÓN de acuerdo a las instrucciones recibidas.
35. El incumplimiento de las tareas, actividades y metas de trabajo de manera reiterada sin justificación alguna.
36. El jineteo o la apropiación temporal de fondos de la entidad, por parte de quien los maneje, para usarlos en beneficio propio a modo de préstamo temporal no autorizado o a favor de un tercero.
37. Mentir ante LA FUNDACIÓN, E.P.S. o A.R.L. al presentar cualquier tipo de información falsa frente al propio estado de salud, tendiente a la adquisición de incapacidades o indemnizaciones.
38. Cometer errores reiterados que incidan en el cumplimiento de la gestión.
39. Hacer un manejo inadecuado de teléfono e internet (ingreso a páginas no autorizadas, chat) o utilización de estos medios para fines distintos a su labor.
40. Se prohíbe el uso de productos electrónicos o tecnológicos que reproduzcan música, video y contenidos digitales, tales como celulares, tabletas, reproductores de mp3 y video, consolas de videojuego, cámaras electrónicas, y otros semejantes, siempre que sus usanzas desfavorezcan la concentración, la ejecución y la productividad de las labores encomendadas.
41. Se prohíbe destinar tiempo para la utilización inadecuada del internet como bajar archivos, programas, conversaciones, chat, y en general para el uso personal diferente a las actividades específicas de su trabajo.
42. Toda información con los clientes se debe realizar a través de los canales autorizados tales como el celular corporativo y el correo electrónico. Está prohibida la comunicación a través de chat con los

clientes de LA FUNDACIÓN, bien sea que provenga del correo electrónico personal o del celular personal, salvo autorización expresa o en los casos en que no pueda accederse, de forma ágil y oportuna, a los canales de comunicación suministrados y autorizados por LA FUNDACIÓN.

43. Dar o responder cualquier tipo de información requerida por autoridades judiciales o administrativas. En caso de presentarse un requerimiento de información, de inmediato se debe reportar a la Dirección para que tome las medidas del caso.
44. Ofrecer o dar dádivas a funcionarios del Estado, que constituyan un soborno o pago indebido a juicio de LA FUNDACIÓN.
45. Ejecutar actos malintencionados sobre equipos, útiles, archivos o documentación de la Entidad con el fin de alterar o dañar.
46. Utilizar información de la Entidad, o contrataciones que se realicen para obtener beneficios personales.
47. Entregar a título de arrendamiento personal o por intermedio de un miembro de su familia, cualquier clase de bienes o equipos o también a otra Empresa o persona, que a su vez tenga relaciones con LA FUNDACIÓN o sea contratante de la misma.
48. Prestar asesoría o realizar funciones directivas en otra Empresa que a su vez tenga relaciones comerciales con LA FUNDACIÓN de manera directa o indirecta.
49. Mantener relaciones o participar de situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos, financieros o de otra índole, pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y labores a su cargo y con el código de ética, buena conducta, o de conflicto de intereses que se adopte en la Fundación.
50. Aceptar regalos, comisiones de proveedores de materiales y/o servicios, atenciones extra normales, dádivas, donaciones, préstamos en cualquier forma, de alguien que desea establecer relaciones comerciales con LA FUNDACIÓN o que ya las tenga, a excepción de las relaciones sociales que son propias del curso normal de los negocios, siempre y cuando no comprometan la ética comercial ni

que coloquen al empleado que los recibe en un compromiso de obligatoriedad para con quien los otorga.

51. Utilizar tráfico de influencias para realizar vinculaciones de personal, promociones internas o concesiones especiales que otorgue la Compañía.
52. Desacatar las normas y/o disposiciones legales o de LA FUNDACIÓN vigentes a la fecha de aprobación del Reglamento o aquellas que las amplíen o modifiquen.
53. Realizar actividades que puedan ocasionar perjuicios a LA FUNDACIÓN, a su nombre o sus directivos o demás TRABAJADORES.
54. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno, de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuados por TRABAJADORES o con su intervención, durante la vigencia del contrato de trabajo o divulgarlos en todo o en parte.
55. Obrar con negligencia o descuido, imprudencia o temeridad o en contravención a las advertencias, señales o precauciones de seguridad, higiene o disciplina en LA FUNDACIÓN. La sola violación, desobediencia o inobservancia de una regla interna de conducta en materia de seguridad e higiene industrial y del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, constituye falta grave, aun cuando no se produzca daño o perjuicio alguno, y sin considerar si el hecho u omisión fue con intención o sin ella.
56. Instalar software en los computadores de EL EMPLEADOR así cuenten con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin autorización expresa de EL EMPLEADOR.
57. Atender durante las horas laborales, en las instalaciones de LA FUNDACIÓN a vendedores, promotores u oferentes de bienes o servicios o acreedores personales, salvo que medie autorización expresa y escrita del EMPLEADOR o sus representantes para estos efectos.
58. Prestar servicios, relacionados o no con sus actividades, en forma independiente de las funciones de LA FUNDACIÓN, sirviéndose de los equipos, útiles y elementos suministrados por ésta para obtener con ello un lucro personal.

59. Requerir beneficios de cualquier índole, de los clientes y usuarios de LA FUNDACIÓN.
60. Cometer delitos en el ejercicio de las actividades.
61. Ejecutar actos lesivos para con la ética de LA FUNDACIÓN o su participación en ellos.
62. Ejercer conductas, amenazas o intimidaciones que afecten la integridad sexual o la autodeterminación sexual de la víctima, sean empleados(as) o clientes o usuarios de LA FUNDACIÓN.
63. Dedicarse durante la jornada de trabajo a asuntos personales y no laborales y ausentarse frecuentemente en horas de trabajo, de manera que afecte el desempeño propio o el de sus compañeros.
64. Faltar a la colaboración de tal manera que perjudique el rendimiento personal o del grupo.
65. Participar en espionaje o sabotaje, actuar en forma desleal o deshonesto para con el EMPLEADOR, sus directivos, jefes y compañeros de trabajo.
66. Hacer encuestas, distribuir impresos o portar sobre su ropa de trabajo avisos o letreros sin expresa autorización de LA FUNDACIÓN.
67. Suministrar a terceros diseños, planos, fórmulas, flujo de proceso, papelería, listados y documentos relacionados con LA FUNDACIÓN, listado de EMPLEADOS, equipos o dotaciones, procesos, métodos y en general sobre el funcionamiento de LA FUNDACIÓN.
68. Faltar a las reuniones de trabajo que sean citadas; no elaborar o presentar los informes que le sean solicitados en relación con su trabajo, o no llegar con la debida antelación a las reuniones o capacitaciones programadas por LA FUNDACIÓN.
69. Faltar a la moral o buenas costumbres, faltar a la verdad, engañar o inducir a engaños, actuar en forma desleal para con LA FUNDACIÓN sus socios, directivos o compañeros.

70. Abrir o interceptar la correspondencia o paquetes con destino a cualquier persona, sea compañero, directivo, usuario, cliente o visitante.
71. Hacer comentarios o críticas sobre decisiones de sus superiores frente a los clientes o usuarios, o ventilar frente a estos sus problemas personales.
72. Fumar dentro de las instalaciones de LA FUNDACIÓN.
73. Realizar cualquier clase o tipo de reuniones personales en las instalaciones de LA FUNDACIÓN, sin previa autorización de la misma.
74. Negarse a mostrar o entregar el carnet o el documento de identificación cuando se le requiera, permitir que otro lo use o usar el de otro, o hacerle enmendaduras.
75. Confiar a otro TRABAJADOR, sin autorización de LA FUNDACIÓN, la ejecución del propio trabajo o el manejo de vehículos, instrumentos, elementos y valores que le hubiesen sido confiados por LA FUNDACIÓN.
76. Salir de LA FUNDACIÓN con paquetes, bolsas u objetos semejantes a menos que el TRABAJADOR haga ver su contenido al representante de LA FUNDACIÓN o al EMPLEADO destinado por ella.
77. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que haya recibido para gastos o por concepto de ingresos de LA FUNDACIÓN.
78. Nombrar a los superiores, compañeros, clientes o usuarios por nombres, diminutivos, chapas, alias, remoquetes, apodos o similares.
79. Tener relaciones sexuales dentro de LA FUNDACIÓN y sus predios.
80. El uso de los teléfonos móviles en Horario laboral que desfavorezca la concentración, la productividad, la ejecución de las labores encomendadas y la gestión.
- 81. Se prohíbe expresamente a los MENSAJEROS:**
 - a. Desviarse de la ruta establecida sin permiso del superior

inmediato.

- b. Transportar elementos, artículos o equipos diferentes a los relacionados en las guías o formatos de transporte.
- c. Transportar personas no autorizadas.
- d. Omitir información sobre daño o accidente al vehículo o los ocasionados a terceros con vehículo de LA FUNDACIÓN.
- e. Utilizar los vehículos para uso personal.

CAPÍTULO XVI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES

ARTÍCULO 122. Escala de faltas. El incumplimiento de algunas de las obligaciones o la violación de algunas de las prohibiciones en este reglamento o en Contrato Individual de trabajo, siempre que a juicio de LA FUNDACIÓN no constituya justa causa para dar por terminado el Contrato de Trabajo por parte de aquella, dará lugar a la aplicación de una de las siguientes medidas:

1. Amonestación o llamado de atención verbal
2. Amonestación o llamado de atención escrito
3. Sanción pecuniaria.
4. Suspensión.

Parágrafo 1. La amonestación consiste en la advertencia verbal que el inmediato superior hace al TRABAJADOR que comete la violación leve de sus obligaciones laborales. La sola amonestación no se considera sanción.

Parágrafo 2. El llamado de atención se hace por escrito en caso de que el trabajador cometa nueva falta leve o en caso de que a juicios de LA FUNDACIÓN la naturaleza de la falta así lo haga aconsejable.

Parágrafo 3. La sanción pecuniaria solo se impondrá en caso de retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, las cuales no podrán exceder de la quinta (5ª) parte del salario de un (1) día y su importe se consignará en una cuenta especial para dedicarse exclusivamente a permisos o regalos para los trabajadores de LA FUNDACIÓN.

Parágrafo 4. La suspensión disciplinaria podrá imponerla LA FUNDACIÓN en caso de faltas o violación de obligaciones, deberes y prohibiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo o en el Contrato de trabajo, que a juicio de ella no ameriten la terminación del Contrato de trabajo con justa causa.

La suspensión disciplinaria no podrá exceder de ocho (8) días la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia.

ARTÍCULO 123. LA FUNDACIÓN no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, en convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 124. Una falta se considerará comprobada por alguna de las siguientes causas:

1. Por la confesión verbal o escrita del respectivo TRABAJADOR.
2. Por declaración fidedigna de persona o personas distintas del trabajador mismo, ya sean extrañas dependientes de LA FUNDACIÓN; y
3. Por cualquier medio de prueba legalmente admitido.

ARTÍCULO 125. Se establecen las siguientes faltas y sus correspondientes sanciones disciplinarias.

FALTA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1.- Violación del régimen de las obligaciones y prohibiciones establecidas para los TRABAJADORES contemplados en este reglamento de trabajo.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por treinta (30) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.
2.- No estar a la hora en punto en el puesto de trabajo. Cuando el Retardo injustificado a la hora de	Llamada de atención escrita. Esta misma sanción se	La reincidencia por tercera (3) vez en un mes, se sancionará con un (1) día de suspensión.	Si en un mismo mes se reincide por cuarta (4) vez, se sancionará con suspensión hasta por tres

FALTA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
<p>entrada al trabajo cause algún perjuicio a LA FUNDACIÓN se sancionará con suspensión hasta por tres (3) días; sin perjuicio de la facultad de LA FUNDACIÓN para dar por terminado el Contrato de trabajo por justa causa.</p>	<p>aplicará en caso de retardo por segunda vez en un mismo mes.</p>		<p>(3) días.</p>
<p>3.- Faltas de trabajo totales o parciales injustificadas.</p> <p>Esta sanción se aplicará sin perjuicio de la facultad de LA FUNDACIÓN para dar por terminado el Contrato de trabajo por justa causa.</p>	<p>Suspensión hasta por tres (3) días.</p>	<p>Suspensión hasta por cinco (5) días</p>	<p>Suspensión hasta por siete (7) días.</p>
<p>4.- Salir de las dependencias de LA FUNDACIÓN durante horas de trabajo, sin previa autorización; o abandonar el puesto de trabajo sin que haya sido reemplazado por el compañero y sin dar aviso oportuno al jefe inmediato o durante la jornada de trabajo.</p>	<p>Suspensión hasta por tres (3) días.</p>	<p>Suspensión hasta por cinco (5) días</p>	<p>Suspensión hasta por siete (7) días.</p>
<p>5.- Cambiar de turno sin autorización o negarse a trabajar en el turno que en cualquier momento le asigne LA FUNDACIÓN.</p>	<p>Suspensión hasta por tres (3) días.</p>	<p>Suspensión hasta por cinco (5) días</p>	<p>Suspensión hasta por siete (7) días.</p>

FALTA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
<p>6.- Injuriar, agredir verbalmente o físicamente a un TRABAJADOR durante las horas de trabajo y/o dentro de las dependencias de LA FUNDACIÓN.</p> <p>Esta sanción se aplicará sin perjuicio de la facultad de LA FUNDACIÓN para dar por terminado el Contrato de trabajo por justa causa.</p>	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por quince (15) días.	Suspensión hasta por treinta (30) días.
<p>7.- Promover intrigas o discordias en contra de los TRABAJADORES de LA FUNDACIÓN, durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias de LA FUNDACIÓN.</p> <p>Esta sanción se aplicará sin perjuicio de la facultad de LA FUNDACIÓN para dar por terminado el Contrato de trabajo por justa causa.</p>	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días	Suspensión hasta por siete (7) días.
<p>8.- Atemorizar, coaccionar o intimidar a sus superiores, compañeros de trabajo, o clientes y/o usuarios de los servicios de LA FUNDACIÓN.</p> <p>Esta sanción se aplicará sin perjuicio de la facultad de LA FUNDACIÓN para dar por terminado el Contrato de trabajo por justa causa calificada como grave.</p>	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por quince (15) días.	Suspensión hasta por treinta (30) días.

FALTA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
<p>9.- Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior, siempre que éstas no lesionen su dignidad.</p>	<p>Suspensión hasta por tres (3) días.</p>	<p>Suspensión hasta por cinco (5) días</p>	<p>Suspensión hasta por siete (7) días.</p>
<p>10.- Fumar dentro de las dependencias de LA FUNDACIÓN o en horas de trabajo.</p> <p>Esta sanción se aplicará sin perjuicio de la facultad de LA FUNDACIÓN para dar por terminado el Contrato de trabajo por justa causa calificada como grave.</p>	<p>Suspensión hasta por tres (3) días.</p>	<p>Suspensión hasta por cinco (5) días</p>	<p>Suspensión hasta por siete (7) días.</p>
<p>11.- Hacer trabajos distintos a su oficio dentro de LA FUNDACIÓN, sin la debida autorización o la ejecución de labores remuneradas al servicio de terceros.</p>	<p>Suspensión hasta por tres (3) días.</p>	<p>Suspensión hasta por cinco (5) días</p>	<p>Suspensión hasta por siete (7) días.</p>
<p>12.- Guardar las herramientas o materiales de trabajo en lugares distintos a los determinados para tal efecto.</p>	<p>Llamada de atención escrita.</p>	<p>Suspensión hasta por tres (3) días.</p>	<p>Suspensión hasta por cinco (5) días.</p>

FALTA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
<p>13.- Dejar de cubrir los materiales o las máquinas al finalizar la jornada de trabajo, con cubiertas que LA FUNDACIÓN destine para ello.</p> <p>Esta sanción se aplicará sin perjuicio de la facultad de LA FUNDACIÓN para dar por terminado el Contrato de trabajo por justa causa calificada como grave.</p>	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por quince (15) días.	Suspensión hasta por treinta (30) días.
<p>14.- Hacer o participar en colectas, rifas, suscripciones, ventas por catálogo, natilleras, propagandas o juegos de azar dentro de las dependencias de LA FUNDACIÓN.</p>	Llamada de atención escrita.	Suspensión por un (1) día.	Suspensión hasta por tres (3) días.
<p>15.- Fijar, remover o dañar información o material de las carteleras o colocar avisos de cualquier clase en las dependencias de LA FUNDACIÓN sin previa autorización o destruir o dañar de cualquier forma las existentes.</p>	Suspensión por un (1) día.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días.
<p>16.- Contribuir o hacer peligroso el lugar de trabajo.</p>	Suspensión por un (1) día.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días.

FALTA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
<p>17.- Presentarse a trabajar en estado de embriaguez, borracho, enguayabado, con tufo, turra, o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes o cualquier forma que perturbe su estado de salud o la labor encomendada.</p> <p>Esta sanción se aplicará sin perjuicio de la facultad de LA FUNDACIÓN para dar por terminado el Contrato de trabajo por justa causa calificada como grave.</p>	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días.	Suspensión hasta por siete (7) días.
<p>18.- Hacer mal uso, destruir o dañar los objetos de LA FUNDACIÓN o de sus compañeros.</p> <p>Esta sanción se aplicará sin perjuicio de la facultad de LA FUNDACIÓN para dar por terminado el Contrato de trabajo por justa causa calificada como grave.</p>	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días	Suspensión hasta por siete (7) días.
<p>19.- Disminuir el ritmo de trabajo intencionalmente.</p>	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días	Suspensión hasta por siete (7) días.
<p>20.- Hacer afirmaciones falsas o mal intencionadas sobre LA FUNDACIÓN, sus TRABAJADORES, sus productos o servicios.</p> <p>Esta sanción se aplicará sin perjuicio de la facultad de LA FUNDACIÓN para dar por terminado el Contrato</p>	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días	Suspensión hasta por siete (7) días.

FALTA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
de trabajo por justa causa calificada como grave.			
<p>21.- Violar las normas de higiene y seguridad industrial y del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.</p> <p>Esta sanción se aplicará sin perjuicio de la facultad de LA FUNDACIÓN para dar por terminado el Contrato de trabajo por justa causa calificada como grave.</p>	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días	Suspensión hasta por siete (7) días.
<p>22.- Entrar a sitios prohibidos por LA FUNDACIÓN sin autorización.</p> <p>Esta sanción se aplicará sin perjuicio de la facultad de LA FUNDACIÓN para dar por terminado el Contrato de trabajo por justa causa calificada como grave.</p>	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días	Suspensión hasta por siete (7) días.
<p>23.- Falsificar o adulterar documentos de LA FUNDACIÓN.</p> <p>Esta sanción se aplicará sin perjuicio de la facultad de LA FUNDACIÓN para dar por terminado el Contrato de trabajo por justa causa calificada como grave.</p>	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días	Suspensión hasta por siete (7) días.

FALTA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
<p>24.- No trabajar de acuerdo con los métodos, directrices, circulares, procedimientos y en general los sistemas implantados por LA FUNDACIÓN.</p> <p>Esta sanción se aplicará sin perjuicio de la facultad de LA FUNDACIÓN para dar por terminado el Contrato de trabajo por justa causa calificada como grave.</p>	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días	Suspensión hasta por siete (7) días.
<p>25.- Sacar, exhibir o entregar documentos, facturas, libros, herramientas y objetos de LA FUNDACIÓN o de sus TRABAJADORES sin autorización.</p>	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días	Suspensión hasta por siete (7) días.
<p>26.- Dormirse en horas de trabajo.</p> <p>Esta sanción se aplicará sin perjuicio de la facultad de LA FUNDACIÓN para dar por terminado el Contrato de trabajo por justa causa calificada como grave.</p>	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días	Suspensión hasta por siete (7) días.
<p>27.- Ocultar faltas cometidas contra LA FUNDACIÓN por algún TRABAJADOR.</p>	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días	Suspensión hasta por siete (7) días.
<p>28.- No informar oportunamente sobre posibles errores a favor o en contra en la liquidación de algún pago.</p>	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días	Suspensión hasta por siete (7) días.

FALTA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
<p>29.- Hacer mal uso o engañar a LA FUNDACIÓN para obtener préstamos de cualquier índole.</p> <p>Esta sanción se aplicará sin perjuicio de la facultad de LA FUNDACIÓN para dar por terminado el Contrato de trabajo por justa causa calificada como grave.</p>	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días	Suspensión hasta por siete (7) días.
<p>30.- Utilizar el celular o teléfonos fijos de LA FUNDACIÓN o cualquier otro medio de comunicación de LA FUNDACIÓN y/o hacer llamadas locales o de larga distancia nacionales o internacionales o por cobrar, sin autorización previa para el uso personal.</p>	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días	Suspensión hasta por siete (7) días.
<p>31.- No informar a la oficina competente de la institución por parte de los TRABAJADORES, las nuevas direcciones cuando se presenten cambios en el domicilio de estos.</p>	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días.

FALTA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
<p>32.- Pronunciar expresiones vulgares o deshonestas en el lugar de trabajo e irrespetar en cualquier forma a sus superiores, compañeros de Trabajo, o clientes y/o usuarios de LA FUNDACIÓN.</p> <p>Esta sanción se aplicará sin perjuicio de la facultad de LA FUNDACIÓN para dar por terminado el Contrato de trabajo por justa causa calificada como grave.</p>	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días	Suspensión hasta por siete (7) días.
<p>33.- Utilizar más del tiempo estrictamente necesario para las consultas a la E.P.S., o para atender a las causas de los permisos o licencias.</p>	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días	Suspensión hasta por siete (7) días.
<p>34.- No presentar las incapacidades para trabajar así sea de un (1) día, dentro de los primeros tres (3) días de ocurridas éstas.</p> <p>Las incapacidades deben ser emitidas por las Entidades del Sistema General de Seguridad Social para ser admitidas por LA FUNDACIÓN.</p>	Llamada de atención escrita.	Suspensión de un (1) día.	Suspensión hasta por tres (3) días.
<p>35.- Engañar a LA FUNDACIÓN en relación con el uso y justificación de los permisos.</p>	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días	Suspensión hasta por siete (7) días.

FALTA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
<p>36.- La inejecución sin razones válidas por parte del TRABAJADOR de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias y el desobedecimiento a órdenes precisas de trabajo impartidas por un superior o jefe.</p> <p>Esta sanción se aplicará sin perjuicio de la facultad de LA FUNDACIÓN para dar por terminado el Contrato de trabajo por justa causa calificada como grave.</p>	<p>Suspensión hasta por tres (3) días.</p>	<p>Suspensión hasta por cinco (5) días</p>	<p>Suspensión hasta por siete (7) días.</p>
<p>37.- Alterar de tal forma el orden y la paz en el sitio de trabajo, bien sea por juegos, chanzas, bromas o bien por medio de actos violentos o disputas verbales con otros TRABAJADORES, con sus superiores, usuarios, clientes o con personas extrañas a LA FUNDACIÓN.</p> <p>Esta sanción se aplicará sin perjuicio de la facultad de LA FUNDACIÓN para dar por terminado el Contrato de trabajo por justa causa calificada como grave.</p>	<p>Suspensión hasta por tres (3) días.</p>	<p>Suspensión hasta por cinco (5) días</p>	<p>Suspensión hasta por siete (7) días.</p>

FALTA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
<p>38.- Enfrentarse en disputa verbal con un superior, con compañeros de trabajo, clientes, o visitantes aún por razones técnicas o de trabajo y negarse sin justa causa a cumplir órdenes de un Superior.</p> <p>Esta sanción se aplicará sin perjuicio de la facultad de LA FUNDACIÓN para dar por terminado el Contrato de trabajo por justa causa calificada como grave.</p>	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días	Suspensión hasta por siete (7) días.
<p>39.- No atender oportuna, cortés y eficientemente al usuario, tratarlo mal o en forma descuidada.</p>	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días	Suspensión hasta por siete (7) días.
<p>40.- Presentar faltantes o sobrantes en aquellos casos en que el TRABAJADOR tenga a su cargo el manejo de inventario, productos, dinero o valores de LA FUNDACIÓN.</p> <p>Esta sanción se aplicará sin perjuicio de la facultad de LA FUNDACIÓN para dar por terminado el Contrato de trabajo por justa causa calificada como grave.</p>	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días.	Suspensión hasta por siete (7) días.
<p>41.- Omitir o consignar datos inexactos en los informes, cuadros, relaciones, balances, asientos que se presenten o requieran los superiores a fin</p>	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días	Suspensión hasta por siete (7) días.

FALTA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
de obtener decisiones o aprobaciones que se hagan en consideración a dicha inexactitud.			
42.- Ocuparse dentro de la jornada laboral en tareas o cosas diferentes a las asignadas, o interrumpir el trabajo de otros, cuando se afecte la productividad de las labores.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días	Suspensión hasta por siete (7) días.
43.- Reincidir en errores en la elaboración de facturas, recibos o pagos, aun en el caso de no haber causado perjuicio económico a LA FUNDACIÓN.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días	Suspensión hasta por siete (7) días.
44.- Ocultar faltas cometidas contra LA FUNDACIÓN por algún TRABAJADOR.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días	Suspensión hasta por siete (7) días.
45.- Descuadrarse en la caja.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días	Suspensión hasta por siete (7) días.
46.- Realizar llamadas en las diferentes extensiones de LA FUNDACIÓN para conversar con los compañeros sobre asuntos diferentes a los relacionados con el trabajo, que desfavorezca la concentración y la ejecución de las labores encomendadas.	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días	Suspensión hasta por siete (7) días.
47.- No dar respuesta en la fecha estipulada a los reportes, informes o	Suspensión hasta por tres (3) días.	Suspensión hasta por cinco (5) días	Suspensión hasta por siete (7) días.

FALTA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
requerimientos de cualquier índole solicitados por un superior, sin la debida justificación para ello.			

ARTÍCULO 126. La escala de faltas regirá cuando se cometan infracciones al régimen de obligaciones y prohibiciones estipuladas en este reglamento.

Parágrafo 1. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, EL EMPLEADOR deberá oír AL TRABAJADOR inculpado directamente y si éste es sindicalizado podrá a elección de este estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de LA FUNDACIÓN de imponer o no, la sanción definitiva. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación a este trámite. (Artículo 115 C.S.T.).

Para aplicar una sanción consistente en un llamado y/o amonestación verbal o escrito, no será necesario adelantar el procedimiento que a continuación se enuncia.

Parágrafo 2. El procedimiento que se seguirá antes de aplicar las respectivas sanciones a las faltas cometidas por el trabajador será así:

1. **Competencia.** Corresponde por Delegación de la Administración, al área de Gestión Humana de LA FUNDACIÓN conocer, investigar y sancionar en primera instancia, la falta disciplinaria cometida por EL TRABAJADOR.
2. **Audiencia del implicado.** EL TRABAJADOR acusado debe ser oído en audiencia de descargos, lo que implica que debe ser notificado de la queja a fin de que se pueda adelantar la diligencia de descargos. LA FUNDACIÓN notificará al trabajador de la apertura de la investigación disciplinaria. También se le informará al TRABAJADOR que podrá presentarse a la diligencia de descargos con un compañero de trabajo y si éste es sindicalizado, podrá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. Instalada la diligencia de descargos, en ella se analizarán y tendrán en cuenta los hechos constitutivos de la falta, las pruebas presentadas por las partes; y de lo que ocurra, se dejará constancia

escrita firmada por los asistentes en acta cuyo original reposará en el **Departamento de Gestión Humana**, y dos copias, una para EL TRABAJADOR y otra para los representantes de los TRABAJADORES si los hubiere.

3. **Decisión.** Una vez recibido los descargos presentados por el TRABAJADOR, el **Departamento de Gestión Humana**, contará con quince (15) días hábiles para proferir la decisión, la cual tendrá que notificarse al TRABAJADOR investigado. La decisión que con respecto a la sanción se haya tomado por parte de LA FUNDACIÓN, deberá ser notificada personalmente por escrito al TRABAJADOR, en las instalaciones de LA FUNDACIÓN, o en caso de no ser posible dentro de los tres días siguientes a la fecha de la decisión, se enviará copia de la misma por correo a la última dirección aportada por EL TRABAJADOR.
4. **Recursos.** EL TRABAJADOR que no esté de acuerdo con la sanción determinada, podrá solicitar el recurso de APELACION ante el Gerente, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, contados desde la notificación de la sanción. Recibido el recurso de APELACION, el Gerente tendrá un plazo de veinte (20) días hábiles para decidir si confirma o no la sanción, o la conmuta por otra más leve.

ARTÍCULO 127. Todas las faltas cometidas por EL TRABAJADOR, con sus correspondientes sanciones, serán registradas en la respectiva hoja de vida, para ser tenidas en cuenta en caso de ascensos o promociones y cuando sea necesario analizar la conducta del TRABAJADOR para decidir sobre nuevas sanciones o acerca de su desvinculación de LA FUNDACIÓN, o para imponer una sanción disciplinaria.

Parágrafo 1. Ante una determinada falta, LA FUNDACIÓN puede a su juicio, atendidas las circunstancias particulares del caso, abstenerse de aplicar la sanción disciplinaria previa en el presente reglamento o aplicar una menor, sin que ello pueda posteriormente invocarse como precedente en el caso de una falta similar cometida por el mismo TRABAJADOR o por otro.

Parágrafo 2. Las sanciones serán impuestas teniendo en cuenta lo siguiente:

1. Naturaleza de la falta.
2. Antecedentes del TRABAJADOR.

3. Nivel de reincidencia de la falta.
4. Circunstancia en que se cometió la falta.
5. Responsabilidad del trabajador en LA FUNDACIÓN.
6. Gravedad de la falta.
7. Doble sanción.
8. Antigüedad del TRABAJADOR.

ARTÍCULO 128. Todos los trabajadores son responsables ante LA FUNDACIÓN de los daños intencionales que, por culpa, negligencia o descuido, ocasionen en los edificios, máquinas, materias primas, elementos o productos de LA FUNDACIÓN.

CAPITULO XVII

TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

Artículo 129. JUSTAS CAUSAS. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el Contrato de trabajo, las establecidas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 tanto por parte de LA FUNDACIÓN, como por parte del trabajador y las que se establezcan en otras leyes o decretos, en los Contratos individuales de trabajo.

A. POR PARTE DE LA FUNDACIÓN:

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el Contrato de trabajo por parte de LA FUNDACIÓN:

1. El haber sufrido engaño por parte del TRABAJADOR, mediante la presentación de Certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el TRABAJADOR en sus labores, contra LA FUNDACIÓN, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra de LA FUNDACIÓN, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que EL TRABAJADOR cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al TRABAJADOR de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, Contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del Contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de LA FUNDACIÓN.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de LA FUNDACIÓN.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al empleado de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de LA FUNDACIÓN.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del TRABAJADOR, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del Contrato, LA FUNDACIÓN deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

Parágrafo 1. Para dar aplicación al numeral 9 del presente artículo, LA FUNDACIÓN deberá cumplir el siguiente procedimiento:

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

Parágrafo 2. La terminación unilateral del contrario de trabajo por parte de LA FUNDACIÓN no se considera como sanción disciplinaria sino como medio jurídico para extinguir aquel. El abandono del cargo constituye terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del TRABAJADOR.

Parágrafo 3. La terminación unilateral del Contrato de trabajo sin justa causa por parte de LA FUNDACIÓN, le implica pagar al TRABAJADOR una indemnización en los términos que señala el Código Sustantivo del Trabajo.

B. POR PARTE DEL EMPLEADO:

1. El haber sufrido engaño por parte del EMPLEADOR respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el EMPLEADOR contra el TRABAJADOR o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del EMPLEADOR con el consentimiento o la tolerancia de este.
3. Cualquier acto del EMPLEADOR o de sus representantes que induzcan al TRABAJADOR a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el TRABAJADOR no pueda prever al celebrar el Contrato, y que ponga en peligro su seguridad o su salud, y que el EMPLEADOR no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el EMPLEADOR al TRABAJADOR en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas, por parte del EMPLEADOR de sus obligaciones legales.
7. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al EMPLEADOR, de acuerdo con los artículos 57o. y 59o. del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo. La terminación unilateral del Contrato de trabajo, sin justa causa, por parte del trabajador, no le implica pagar a LA FUNDACIÓN indemnización alguna; pero si subsiste la obligación de informar el hecho de la terminación unilateral, con un mes de antelación, a fin de que LA FUNDACIÓN pueda proceder a realizar el

reemplazo y capacitación del puesto de trabajo ocupado por el empleado que renuncia.

C. FALTAS GRAVES CALIFICADAS POR EL EMPLEADOR.

ARTÍCULO 130. Además de las contempladas en otros artículos del presente Reglamento Interno de Trabajo, constituyen faltas graves por parte del TRABAJADOR, y LA FUNDACIÓN podrá dar por terminado por cualquiera de las siguientes conductas.

1. Si el TRABAJADOR ejecuta algún acto inmoral o que demuestre falta de honradez o veracidad en sus actuaciones contractuales.
2. Si el TRABAJADOR viola cualquiera de las Obligaciones que a él le incumben, establecidas en este reglamento.
3. Si el TRABAJADOR incurre, en incumplimiento de cualquiera de las prohibiciones que a él le incumben, establecidas en este reglamento.
4. Si el TRABAJADOR falta al trabajo total o parcial o se ausenta de él, aunque sea por la primera vez.
5. El fraude cometido o intentado contra los intereses de LA FUNDACIÓN, que puede ser mediante la presentación de recibos, certificados y otros documentos falsos, constituye falta grave y justa causa de terminación unilateral del Contrato.
6. El hecho de que el TRABAJADOR llegue embriagado, borracho, enguayabado, con tufo, turra, o bajo la influencia de narcóticos, licor o drogas sicotrópicas o enervantes al trabajo, ingiera estas sustancias o sea sorprendido bajo su efecto dentro de las instalaciones de LA FUNDACIÓN, sin importar la cantidad.
7. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores o vigilantes.
8. Cualquier acción u omisión grave en negligencia, descuido o imprevisión en que incurra el TRABAJADOR que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las personas,

máquinas, elementos, edificaciones, bienes o mercancías almacenadas.

9. La reincidencia en retardos al trabajo por más de seis (6) veces en un semestre (seis meses) que se contará desde la última falta.
10. Cualquier falta u omisión grave en el manejo de los dineros, efectos de comercio, títulos y valores, elementos de trabajo, herramientas o mercancías de los clientes que EL EMPLEADOR reciba, tenga en su poder o maneje en su labor; o que no rinda cuenta de manejo de tales bienes, de acuerdo con los sistemas y procedimientos establecidos por LA FUNDACIÓN o en la oportunidad en que deba hacerlo.
11. Aceptar o solicitar contraprestaciones o dádivas a los clientes o EMPLEADOS de LA FUNDACIÓN a cambio de favores o tratamientos especiales en los asuntos que dichos clientes o empleados tramiten ante LA FUNDACIÓN.
12. Fumar en los lugares donde esté prohibido o en donde hacerlo conlleve un riesgo para las personas o bienes de LA FUNDACIÓN, o de propiedad de terceros que se encuentren en sus instalaciones.
13. Cualquier acto de violencia, injuria, maltrato, amenaza o agresión, ya sea de palabra o de obra, en que incurra el EMPLEADO dentro de las dependencias de LA FUNDACIÓN o fuera de ella contra superiores, compañeros, clientes, miembros de organismos sociales, asociados, o la ejecución de las anteriores conductas contra terceros dentro de las instalaciones de LA FUNDACIÓN.
14. Redactar, imprimir, publicar, distribuir, o costear documentos, disquetes, casetes o similares que contengan amenazas, injurias, calumnias, difamaciones, apodos, palabras soeces o ridiculizaciones en contra de superiores o compañeros por incurrir en los hechos mencionados en forma verbal.
15. Prestar servicios o ayudar a prestar servicios iguales o similares a los prestados por LA FUNDACIÓN sin autorización para ello.
16. Comentar, aún en forma indirecta, y salvo autorización expresa de los directivos, asuntos confidenciales puestos bajo su responsabilidad

o conocidos en virtud de su trabajo o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a LA FUNDACIÓN.

17. Destruir, retirar, reproducir o divulgar documentos de LA FUNDACIÓN sin autorización de los directivos, o dañarlos, ocultarlos, alterarlos o adulterarlos.
18. Introducir o mantener dentro de las dependencias de LA FUNDACIÓN, en cualquier cantidad, licores, narcóticos, drogas enervantes o productos similares.
19. Desatender o negarse a cumplir medidas de control establecidas por LA FUNDACIÓN, para la entrada o salida de personal.
20. Emplear la tarjeta de control o el carné de otro trabajador o sustituirlo indebidamente en cualquier forma.
21. Desacreditar en alguna forma a los servicios de LA FUNDACIÓN con manifestaciones y actos encaminados a tal fin.
22. Negarse a utilizar adecuadamente los implementos de seguridad industrial adoptados por LA FUNDACIÓN o negarse a cumplir las medidas de higiene o seguridad y de sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.
23. Sustraer o intentar sustraer artículos, enseres o mercancías de LA FUNDACIÓN, de los clientes o de los compañeros de trabajo.
24. Tener comportamiento irrespetuoso con sus Superiores y las desavenencias frecuentes con sus compañeros de trabajo.
25. Hacer afirmaciones falsas y graves sobre LA FUNDACIÓN, sus directivos o servicios.
26. Permanecer dentro de las instalaciones de LA FUNDACIÓN sin autorización en horas distintas a las de su turno de trabajo.
27. Permitir el acceso a las instalaciones de LA FUNDACIÓN de personas extrañas.
28. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo

o excitar a su declaración y mantenimiento sea que se participe o no de ellas.

29. Interponer directa o indirectamente cualquier medio que impida que el trabajo propio, el de otros TRABAJADORES, máquinas equipos, no se efectúe en la cantidad, calidad o por tiempo fijado por LA FUNDACIÓN.
30. Atemorizar, coaccionar o intimidar a sus superiores, compañeros de trabajo, o clientes y/o usuarios de los servicios de LA FUNDACIÓN.
31. Hacer o participar en colectas, rifas, suscripciones, ventas por catálogo, natilleras, propagandas o juegos de azar dentro de las dependencias de LA FUNDACIÓN.
32. Hacer mal uso, destruir o dañar los objetos de LA FUNDACIÓN o de sus compañeros.
33. Hacer afirmaciones falsas o mal intencionadas sobre LA FUNDACIÓN, sus TRABAJADORES, sus productos o servicios.
34. Todo acto delictuoso que el trabajador cometa contra los activos de LA FUNDACIÓN, compañeros de trabajo o asociados.
35. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina social de LA FUNDACIÓN.
36. La deslealtad con la institución.
37. No ser verídico en sus actuaciones con LA FUNDACIÓN.
38. La violación del compromiso de exclusividad de servicios que se hubiere pactado en el contrato individual de trabajo o en documento anexo al mismo, prestando directa o indirectamente servicios laborales a otros EMPLEADORES, y/o trabajando por cuenta propia en el mismo en el mismo oficio, durante la vigencia del contrato de trabajo, y/o suministrando por cuenta propia servicios profesionales, técnicos o tecnológicos a terceros o a clientes de LA FUNDACIÓN.
39. Desviar la clientela de LA FUNDACIÓN hacia competidores de ésta.

40. Recibir dinero por una venta sin proceder a expedir a favor del cliente la factura correspondiente y/o no reportar la venta en caja y/o entregar mercancía sin expedir la respectiva factura.
41. Otorgar créditos sin previo proceso de aprobación de la Gerencia.
42. Dar a conocer a personas no autorizadas por LA FUNDACIÓN, la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de ésta.
43. Incurrir en errores, debido a descuidos u omisiones en el ejercicio de sus funciones que ocasionen daños o perjuicios para LA FUNDACIÓN.
44. Hacer uso de los recursos de caja menor, sin debida autorización.
45. Presentar a LA FUNDACIÓN, para su pago, relaciones o planillas de trabajo suplementario, dominicales o festivas, o recargos por trabajo nocturno que no correspondan a la realidad y/o relacionar gastos no autorizados, en beneficio propio o de terceros.
46. Errores en la elaboración o archivo de documentos y títulos, aún por la primera vez.
47. Retirar de las instalaciones de LA FUNDACIÓN sin autorización expresa del Gerente, archivos o información escrita o soportada en medios tales como CD, DVD, USB, discos duros, o cualquier otro medio de almacenamiento que exista o llegare a existir en un futuro, o por correo electrónico o servidores en la web.
48. Presentar documentos falsos o inexactos al momento de vincularse a LA FUNDACIÓN o en cualquier otro tramite.
49. Promover intrigas o discordias en contra de los trabajadores de LA FUNDACIÓN.
50. Atemorizar, coaccionar o intimidar a sus superiores, compañeros de trabajo, o clientes y/o usuarios de los servicios de LA FUNDACIÓN.
51. Hacer mal uso, destruir o dañar los objetos de LA FUNDACIÓN o de sus compañeros.
52. Hacer afirmaciones falsas o mal intencionadas sobre LA FUNDACIÓN, sus trabajadores, sus productos o servicios.

53. Violar las normas de higiene y seguridad industrial y del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.
54. Entrar a sitios prohibidos por LA FUNDACIÓN sin autorización.
55. Falsificar o adulterar documentos de LA FUNDACIÓN.
56. No trabajar de acuerdo con los métodos, directrices, circulares, procedimientos y en general los sistemas implantados por LA FUNDACIÓN.
57. Hacer mal uso o engañar a LA FUNDACIÓN para obtener préstamos de cualquier índole.
58. Pronunciar expresiones vulgares o deshonestas en el lugar de trabajo e irrespetar en cualquier forma a sus superiores, compañeros de Trabajo, o clientes y/o usuarios de LA FUNDACIÓN.
59. La inejecución sin razones válidas por parte del TRABAJADOR de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias y el desobedecimiento a órdenes precisas de trabajo impartidas por un superior o jefe.
60. Alterar de tal forma el orden y la paz en el sitio de trabajo, bien sea por juegos, chanzas, bromas o bien por medio de actos violentos con otros trabajadores, con sus superiores, usuarios, clientes o con personas extrañas a LA FUNDACIÓN.
61. Presentar faltantes o sobrantes en aquellos casos en que el TRABAJADOR tenga a su cargo el manejo de inventario, productos, dinero o valores de LA FUNDACIÓN.
62. Descuadrarse en la caja.

CAPÍTULO XVIII

RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 131. LOS TRABAJADORES vinculados a LA FUNDACIÓN deberán presentar sus reclamos ante su superior jerárquico, y si no fuere atendido

por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza.

Para presentar reclamos AL EMPLEADOR, EL TRABAJADOR dispone de la facultad de estar asistido por la Organización Sindical a la cual pertenezca si la hubiere.

CAPÍTULO XIX PRESTACIONES ADICIONALES A LAS OBLIGATORIAS.

ARTÍCULO 132. En LA FUNDACIÓN no existen prestaciones sociales adicionales a las consagradas en el Derecho Laboral Colombiano. En todo caso, la Junta Directiva de la Fundación, podrá establecer en determinado momento, y cuando por razones económicas sean aconsejables, beneficios para todos los empleados, que podrán ser salariales o no salariales, cuya cuantía y condiciones serán determinados en cada caso particular.

No producirá ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del TRABAJADOR en relación con lo establecido en las leyes, Contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador

CAPÍTULO XX MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 133. 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 con condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral Empresarial y el buen ambiente en LA FUNDACIÓN y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 134. En el desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, LA FUNDACIÓN ha previsto los siguientes mecanismos:

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

ARTÍCULO 135. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. LA FUNDACIÓN tendrá un Comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará Comité de Convivencia Laboral.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

- a. 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 estime necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
 - e. Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de LA FUNDACIÓN.
 - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del Artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este Comité se reunirá por lo menos una vez cada tres meses, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el Comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad Empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del Comité, éste considere prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de LA FUNDACIÓN para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente Reglamento.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de Acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la ley 1010 de 2006.

CAPITULO XXI

OBJECIONES AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO – PUBLICACIONES- VIGENCIA – CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 136. OBJECIONES AL REGLAMENTO DE TRABAJO: LA FUNDACIÓN publicará en cartelera de la misma el Reglamento Interno de Trabajo y en esta informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho Reglamento, así como la fecha desde la cual entrará en aplicación.

La Organización Sindical, si la hubiere y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar a LA FUNDACIÓN 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 fueren aceptadas las objeciones presentadas por los TRABAJADORES o la Organización sindical si la hubiere, éstos podrán poner en conocimiento del Ministerio de la Protección Social tales objeciones y si este Ente realiza modificaciones, LA FUNDACIÓN las acatará.

ARTÍCULO 137. PUBLICACIONES: Una vez cumplida la obligación del artículo anterior, LA FUNDACIÓN deberá publicar una copia en caracteres legibles, en cada una de las dependencias y en la Sede Principal.

ARTÍCULO 138. VIGENCIA: El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento.

Los vacíos del presente Reglamento, serán suplidos por el Código Sustantivo del Trabajo y las disposiciones que lo modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO 139. CLÁUSULAS INEFICACES: No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del empleado en relación con lo establecido en las Leyes o Contratos individuales de trabajo, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento cuando fueren más favorables al empleado.

El presente Reglamento Interno de Trabajo comienza a regir a partir del 16 de abril del año 2018.

Publíquese, Comuníquese y Cúmplase.



ALEJANDRO LOPEZ CARMONA
Representante legal.
FUNDACIÓN CONFIAR
NIT 811007658 - 1