

# Reglamento Interno de Trabajo

CONSEJO DIRECTIVO | ACUERDO 08 | 29 DE DICIEMBRE DE 2025



LCI  
Bogotá

The World is  
Your Classroom



## **CONTENIDO**

<b>CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN</b> .....	7
Artículo 1. Ámbito de aplicación.....	7
<b>CAPÍTULO II. CONDICIONES DE ADMISIÓN</b> .....	7
Artículo 2. Admisión. ....	7
Artículo 3. Periodo de prueba. ....	8
Artículo 4. Término de periodo de prueba. ....	9
Artículo 5. Terminación del contrato en periodo de prueba. ....	9
<b>CAPÍTULO III. TRABAJADORES TEMPORALES</b> .....	9
Artículo 6. Trabajadores accidentales o transitorios.....	9
<b>CAPÍTULO IV. JORNADA LABORAL</b> .....	9
Artículo 7. Jornada ordinaria. ....	9
Artículo 8. Organización de la jornada.....	10
Artículo 9. Jornada laboral flexible.....	11
Artículo 10. Descanso en sábado. ....	11
Artículo 11. Lugar de trabajo. ....	11
Artículo 12. Jornada laboral para los cargos de dirección, confianza y manejo.....	11
<b>CAPÍTULO V. HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO</b> .....	11
Artículo 13. Trabajo ordinario y nocturno. ....	11
Artículo 14. Trabajo suplementario o de horas extras.....	12
Artículo 15. Tasas y liquidación de recargos. ....	12
<b>CAPÍTULO VI. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS</b> .....	13
Artículo 16. Descanso obligatorio remunerado.....	13
Artículo 17. Trabajo en día de descanso obligatorio y festivos. ....	13
Artículo 18. Vacaciones remuneradas. ....	14
Artículo 19. Periodo de vacaciones. ....	14
Artículo 20. Compensación de vacaciones.....	14
Artículo 21. Remuneración del periodo de vacaciones. ....	15
Artículo 22. Registro de vacaciones. ....	15
Artículo 23. Permisos.....	15
Artículo 24. Licencia de maternidad.....	17
Artículo 25. Licencia de paternidad.....	18
Artículo 26. Licencia parental flexible de tiempo parcial. ....	18



Artículo 27. Licencia parental compartida.....	19
Artículo 28. Licencia ley Isaac.....	20
Artículo 29. Descanso remunerado durante la lactancia.....	21
<b>CAPÍTULO VII. REMUNERACIÓN.....</b>	<b>21</b>
Artículo 30. Formas y libertad de estipulación del salario.....	21
Artículo 31. Jornal.....	22
Artículo 32. Lugar del pago y periodos del salario.....	22
<b>CAPÍTULO VIII. SERVICIO MÉDICO Y SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....</b>	<b>22</b>
Artículo 33. Salud, seguridad e higiene de los trabajadores.....	22
Artículo 34. Servicios médicos.....	23
Artículo 35. Comunicación del estado de salud.....	23
Artículo 36. Instrucciones y tratamiento según orden médica.....	23
Artículo 37. Medidas de higiene y seguridad industrial.....	23
Artículo 38. Accidente de trabajo.....	23
Artículo 39. Estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.....	24
Artículo 40. Riesgos laborales.....	24
<b>CAPÍTULO IX. ORDEN JERÁRQUICO.....</b>	<b>24</b>
Artículo 41. Manual de funciones y organigrama.....	24
<b>CAPÍTULO X: TRABAJO PARA MENORES DE 18 AÑOS.....</b>	<b>24</b>
Artículo 42. Disposiciones generales para menores de 18 años.....	24
<b>CAPÍTULO XI: DEBERES Y OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN Y LOS TRABAJADORES.....</b>	<b>26</b>
Artículo 43. Obligaciones especiales de la Fundación.....	26
Artículo 44. Deberes y obligaciones especiales del trabajador.....	27
Artículo 45. Prohibiciones a la Fundación.....	28
Artículo 46. Prohibiciones del trabajador.....	29
<b>CAPÍTULO XII. NORMA DE CERO ALCOHOL Y DROGAS.....</b>	<b>32</b>
Artículo 47. Objetivo de la norma de cero alcohol y drogas.....	32
Artículo 48. Marco legal de la norma de cero alcohol y drogas.....	32
Artículo 49. Definiciones de la norma de cero alcohol y drogas.....	34
Artículo 50. Ámbito de aplicación de la norma de cero alcohol y drogas.....	34
Artículo 51. Procedimiento y aplicación de la norma de cero alcohol y drogas.....	34
<b>CAPÍTULO XIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO, ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.....</b>	<b>35</b>



Artículo 52. Objeto del régimen disciplinario .....	35
Artículo 53. Sanciones.....	36
Artículo 54. Tipos de faltas.....	37
Artículo 55. Legalidad y debido proceso.....	39
Artículo 56. Procedimiento disciplinario.....	39
Artículo 57. Competencia.....	40
Artículo 58. Inicio del procedimiento disciplinario interno.....	40
Artículo 59. Solemnidad de la diligencia de descargos.....	40
Artículo 60. Oportunidad para controvertir los elementos probatorios del proceso.....	41
Artículo 61. Inasistencia del trabajador a la diligencia de descargos.....	41
Artículo 62. Motivación, proporcionalidad y congruencia.....	41
Artículo 63. Reclamos y trámite .....	41
<b>CAPÍTULO XIV. SOBRE EL ACOSO LABORAL, MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SU SOLUCIÓN .....</b>	<b>42</b>
Artículo 64. Mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral.....	42
Artículo 65. Mecanismos de prevención del Acoso Laboral.....	42
Artículo 66. Procedimiento para la atención de situaciones relacionadas con el acoso laboral.....	42
Artículo 67. Conformación del Comité de Convivencia Laboral.....	43
Artículo 68. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.....	47
<b>CAPÍTULO XV. DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL.....</b>	<b>47</b>
Artículo 69. Del acoso sexual en el ámbito laboral.....	47
<b>CAPÍTULO XVI. TRABAJO A DISTANCIA.....</b>	<b>48</b>
Artículo 71. Disposiciones generales.....	48
<b>CAPÍTULO XVII. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL.....</b>	<b>48</b>
Artículo 71. Información Confidencial.....	48
Artículo 72. Protección de la Información Confidencial contenida en documentos físicos o tecnológicos.....	49
Artículo 73. Reglas para compartir la Información Confidencial .....	50
Artículo 74. Aspectos Técnicos .....	50
Artículo 75. Propiedad Intelectual.....	51
<b>CAPÍTULO XVIII. CONTRATO DE APRENDIZAJE .....</b>	<b>51</b>
Artículo 76. Objeto del contrato de aprendizaje.....	51
Artículo 77. Capacidad para ser aprendiz.....	51
Artículo 78. Forma y contenido del contrato de aprendizaje.....	52



---

Artículo 79. Apoyo de sostenimiento.....	52
Artículo 80. Obligaciones especiales del aprendiz.....	52
Artículo 81. Afiliaciones al Sistema de Seguridad Social.....	53
<b>CAPÍTULO XIX. DESCONEXIÓN LABORAL .....</b>	<b>53</b>
Artículo 82. Desconexión laboral. ....	53
<b>CAPÍTULO XXI. DISPOSICIONES FINALES.....</b>	<b>53</b>
Artículo 83. Aplicación extensiva a los trabajadores docentes. ....	53
Artículo 84. Publicación para observaciones.....	53
Artículo 85. Clausulas ineficaces. ....	54
Artículo 86. Vigencia.....	54

## CONSEJO DIRECTIVO

### Acuerdo No. 08

### 29 de diciembre de 2025

Por el cual se expide el nuevo Reglamento Interno de Trabajo de LCI Bogotá

EL CONSEJO DIRECTIVO  
de LCI Fundación Tecnológica en uso de sus atribuciones legales y estatutarias y;

#### CONSIDERANDO:

Que, LCI Bogotá, es una Institución de educación superior, del sector privado, de utilidad común, sin ánimo lucro, de naturaleza jurídica, Fundación; reconocida mediante Resolución No. 8973 del 1 de diciembre de 2008 por el Ministerio de Educación Nacional.

Que los artículos 28 y 29 de la Ley 30 de 1992 reconoce la autonomía universitaria de las instituciones de educación superior, facultándolas para darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

Que el Estatuto General de LCI, Resolución No. 16953 del 2013 del Ministerio de Educación Nacional, en el numeral 2 del artículo su artículo 24, establece dentro de las funciones del Consejo Directivo, la siguiente: *“2. Elaborar, aprobar, expedir y hacer cumplir los reglamentos docente, estudiantil, bienestar institucional y demás reglamentos necesarios para el buen funcionamiento de la Institución. La comunidad académica, a través de los órganos de participación, plantea sugerencias las cuales son presentadas al Consejo, el cual dispondrá de cinco días hábiles para su estudio al fin de someterlo a su aprobación conforme la mayoría indicada.”*

Que se presentó la propuesta que actualiza el reglamento interno de trabajo a la normatividad nacional vigente, que una vez analizada, evaluada y discutida por el Consejo Directivo, encuentra procedente aprobarla.

Que en mérito de lo expuesto el Consejo Directivo;

## ACUERDA:

# CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

## Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo de LCI Bogotá para todas sus Dependencias establecidas en la ciudad de Bogotá, Calle 77 A No. 13-12, o que en el futuro se establezcan, bien en esta ciudad o en cualquier otra ciudad del País, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Institución como todos sus trabajadores.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sólo pueden ser favorables al trabajador.

**Parágrafo.** Para todos los efectos legales, el término Fundación contenido en el presente Reglamento Interno hace referencia a LCI Bogotá.

# CAPÍTULO II. CONDICIONES DE ADMISIÓN

## Artículo 2. Admisión.

Quien aspire a ser trabajador de la Fundación deberá presentar, a través del medio designado, su hoja de vida ante la Coordinación de Talento y Cultura o quien haga sus veces, la cual deberá estar acompañada de la siguiente documentación:

- a. Fotocopia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, si es menor de edad. En caso de que el aspirante tenga la calidad de extranjero requiere fotocopia autenticada de la cédula de extranjería vigente o de la visa.
- b. Fotocopia de los títulos obtenidos. En caso de que el título sea expedido en el exterior, se requiere que esté debidamente apostillado.
- c. Fotocopia de la tarjeta profesional o licencia expedida por la correspondiente autoridad, cuando las funciones a desempeñar o el cargo que se aspira a ocupar en la Institución así lo exijan.
- d. Certificados laborales del último empleador, en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- e. Certificados de recomendación laboral o académica, sobre la conducta y capacidad del aspirante y, si fuera el caso, de los planteles de educación donde hubiere estudiado.
- f. Dos fotografías recientes.
- g. Examen médico pre ocupacional realizado por médico designado por la Fundación.
- h. La presentación de certificados, documentos o acreditaciones adicionales que sean requeridos de acuerdo con la naturaleza del cargo, sus funciones específicas, entre otras.



**Parágrafo 1.** Las declaraciones hechas en la hoja de vida por un aspirante a un empleo en la Fundación se presumirán ciertas y se tendrá como engaño a cualquier inexactitud o alteración, modificación o falsificación de los datos y certificaciones.

**Parágrafo 2.** La Fundación podrá establecer en el Reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas, para tal efecto: así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo, *“datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca”* (artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de SIDA (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995 y Ley 1780 de 2016).

**Parágrafo 3.** La Fundación efectuará las pruebas de idoneidad y psicotécnicas pertinentes que permitan verificar que el aspirante llena los requisitos exigidos por el cargo y efectuará las entrevistas que garanticen que el mismo reúne los requisitos de personalidad y capacidad de comunicación exigidos. Además, antes de recibir a alguien para trabajar, la Coordinación de Talento y Cultura o quien haga sus veces, deberá indagar por sus antecedentes, pedir referencias de anteriores lugares de trabajo y calificaciones obtenidas en los semestres de estudio si fuere necesario, al igual que la autenticidad de títulos profesionales presentados.

**Parágrafo 4.** Una vez cumplidos los pasos del parágrafo anterior, el aspirante deberá presentar un examen médico preingreso.

**Parágrafo 5.** Una vez el aspirante haya sido seleccionado deberá llevar a la Coordinación de Talento y Cultura o quien haga sus veces, los certificados sobre antecedentes judiciales y disciplinarios expedidos por la Policía Nacional y la Procuraduría General de la Nación, respectivamente, o las entidades que hagan sus veces.

**Parágrafo 6.** Cumplidos los requisitos y condiciones previstas en los párrafos anteriores y los demás que se fijen expresamente, es potestativo de la Fundación vincular laboralmente al aspirante. En todo caso, la Fundación no está obligada a explicar la motivación de su determinación ni a expedir certificación sobre el resultado de los exámenes.

**Parágrafo 7.** El trabajador comenzará a devengar su salario a partir de la fecha en que empieza a laborar efectivamente, una vez se hayan cumplido los requisitos de admisión enumerados en los artículos los anteriores.

### Artículo 3. Periodo de prueba.

La Fundación una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Fundación, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, 1 C.S.T.).



#### Artículo 4. Término de periodo de prueba.

El período de prueba no puede exceder dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1990).

#### Artículo 5. Terminación del contrato en periodo de prueba.

Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio de la Fundación, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a ésta se considerarán 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 (artículo 80, C.S.T.).

Si no fuere posible la notificación personal de la terminación del contrato en el periodo de prueba, se le enviará al trabajador la carta de terminación a la dirección de domicilio registrada en la hoja de vida, correo electrónico y/o número de WhatsApp u otra aplicación de mensajería instantánea reportados en su hoja de vida como medios de contacto.

### CAPÍTULO III. TRABAJADORES TEMPORALES

#### Artículo 6. Trabajadores accidentales o transitorios.

Son meros trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Fundación. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de Ley.

### CAPÍTULO IV. JORNADA LABORAL

#### Artículo 7. Jornada ordinaria.

La jornada ordinaria manejada por la Fundación será la equivalente a la jornada máxima legal de conformidad con lo establecido por el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 161 y demás normatividad aplicable.

La mencionada jornada tendrá una implementación progresiva y será aplicada de conformidad con el siguiente esquema:

Período Jornada máxima legal:

- Julio 2021 - Julio 15 de 2023: 48 horas a la semana
- Julio 16 de 2023 – Julio 15 de 2024: 47 horas a la semana



- Julio 16 de 2024 – Julio 15 de 2025: 46 horas a la semana
- Julio 16 de 2025 – Julio 15 de 2026: 44 horas a la semana
- Julio 16 de 2026 – en adelante: 42 horas a la semana

**Parágrafo 1.** Las secciones de descanso dentro de la jornada diaria de trabajo podrán variar dependiendo de los requerimientos especiales previamente notificados por la Fundación y en ningún caso se computarán dentro de la jornada de trabajo.

**Parágrafo 2.** Por cada día de descanso obligatorio o festivo trabajado se reconocerá, preferentemente, un día compensatorio remunerado a la semana siguiente o como se acuerde dependiendo la necesidad operativa. Cuando el trabajo en día de descanso obligatorio sea ocasional, será suficiente el reconocimiento del respectivo descanso compensatorio. En los eventos en que sea habitual, el trabajador tendrá derecho adicionalmente a un recargo de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

**Parágrafo 3.** Cuando, por motivos de caso fortuito o fuerza mayor, se suspenda la jornada laboral por un período superior a dos (2) horas y, como consecuencia de ello, no sea posible cumplir con el horario inicialmente establecido, el empleador podrá reorganizar o ajustar la jornada de trabajo. En tal evento, las horas no laboradas deberán ser compensadas en un horario diferente. El tiempo laborado para dicha compensación no se considerará trabajo suplementario ni dará lugar al pago de recargos.

## Artículo 8. Organización de la jornada.

La Fundación, de acuerdo con las circunstancias, queda facultada en todo tiempo para organizar a sus trabajadores en turnos de trabajo, modificar los actuales y/o cambiar los horarios de ingreso y de salida, cuando las conveniencias o necesidades lo hagan indispensable, ajustando los horarios a la Ley y respetando la jornada máxima legal establecida en el artículo 161 del C.S.T. Igualmente se hace expreso que la Fundación, respetando los límites legales, podrá establecer dentro de sus políticas internas, mecanismos alternativos para dar cumplimiento a la jornada establecida, como son variaciones en las horas de ingreso y salida o redistribución de las cargas diarias de trabajo. En caso de que llegaran a trabajar horas extras con autorización de la Fundación, éstas serán remuneradas según corresponda y únicamente en la medida que exista autorización previa y escrita.

**Parágrafo 1. Trabajo por turnos.** De conformidad con el artículo 165 del C.S.T., en aquellos casos en los cuales la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, se podrá ampliar la duración de la jornada máxima legal establecida en el mismo Código, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no sobrepase las horas máximas establecidas en la jornada máxima legal.

**Parágrafo 2.** La disminución de la jornada laboral de que trata la Ley 2101 de 2021 exonera a la Fundación de dar ampliación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. Durante el tiempo de la implementación gradual contenido en el artículo 3 de la Ley, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas, o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre trabajador y la Fundación. Una vez terminado el tiempo de implementación gradual regirá la exoneración de su aplicación conforme lo señala la Ley 2101 de 2021.



A partir de la disposición anterior la Fundación informará cuando haya lugar a ello sobre la modificación que sufra la regulación de la jornada máxima legal, de acuerdo con lo señalado en el presente párrafo, mediante comunicación escrita la cual tendrá un fin meramente informativo, sin que en virtud de ello se obligue a modificar el presente Reglamento o dicha comunicación afecte la validez de la disposición.

### **Artículo 9. Jornada laboral flexible.**

(Art. 51 Ley 789 de 2002) La Fundación y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a esta o secciones de ésta 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.

La Fundación y el trabajador podrán acordar que la jornada máxima legal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Lo anterior, teniendo en cuenta los parámetros establecidos en el literal d) del artículo 161 del C.S.T., sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de horas establecidas en el artículo mencionado.

### **Artículo 10. Descanso en sábado.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 164 del C.S.T., por mutuo acuerdo entre las partes, pueden repartirse las horas de la jornada máxima legal semanal ampliando la jornada ordinaria por el tiempo que corresponda siempre y cuando se cumpla con los parámetros establecidos en el artículo mencionado, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

### **Artículo 11. Lugar de trabajo.**

La jornada de trabajo inicia en el sitio de trabajo o de labor fijado por la Fundación. Se hace expreso que los tiempos de desplazamiento hacia y desde el sitio previsto para laborar no serán computables dentro de la jornada de trabajo.

### **Artículo 12. Jornada laboral para los cargos de dirección, confianza y manejo.**

No están sujetos a la jornada ordinaria de trabajo, por estar excluidos legalmente de ella, en razón a sus funciones, quienes desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo. Dichos trabajadores deberán laborar el tiempo que fuere necesario para el cabal cumplimiento de sus funciones y no tendrán derecho al pago de horas extras o trabajo suplementario.

## **CAPÍTULO V. HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

### **Artículo 13. Trabajo ordinario y nocturno.**

En los términos de la legislación laboral vigente (artículo 25 Ley 789 de 2002) serán:



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

**Parágrafo.** El pago del recargo nocturno a partir de las diecinueve (19) horas (7:00 p.m.), se aplicará seis (6) meses después de la entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025.

#### Artículo 14. Trabajo suplementario o de horas extras.

El trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.). Sólo se considera trabajo suplementario el que hubiese sido debidamente autorizado por la Fundación.

**Parágrafo 1.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. La Fundación deberá llevar un registro de trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas; este registro podrá realizarse de acuerdo con las necesidades y condiciones propias de la Fundación.

**Parágrafo 2.** La Fundación no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en este Reglamento.

**Parágrafo 3.** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

#### Artículo 15. Tasas y liquidación de recargos.

El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1990).

**Parágrafo.** La Fundación podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.



## CAPÍTULO VI. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

### Artículo 16. Descanso obligatorio remunerado.

Serán de descanso obligatorio remunerado, los días que pacten como tales las partes y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral:

- a. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
- b. El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no se celebren en lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (artículo 1, Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

**Parágrafo 1.** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5°, Ley 50 de 1990).

**Parágrafo 2.** El descanso en los domingos y los demás expresados en este Reglamento, tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

### Artículo 17. Trabajo en día de descanso obligatorio y festivos.

El artículo 26 Ley 789 de 2002 que modificó artículo 179 del C.S.T.

- a. El trabajo en días de descanso y festivos se remunerará con el recargo de que se informa a continuación:

PERÍODO	RECARGO DOMINICAL Y/O FESTIVO
1 de julio – 30 de junio de 2026	80% de recargo
1 de julio de 2026 – 30 de junio de 2027	90% de recargo
1 de julio de 2027 – En lo sucesivo	100% de recargo

- b. Si con el día de descanso obligatorio coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
- c. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (artículo 26 Ley 789 del 2002).



**Parágrafo 1.** El trabajador podrá convenir con la Fundación por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

**Parágrafo 2.** Interpretétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del día de descanso obligatorio que haya sido pactado por las partes como tal.

**Parágrafo 3. Aviso sobre trabajo dominical.** Cuando se tratara de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe notificar al trabajador con anticipación a quienes que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. Así mismo, se informará el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

**Parágrafo 4.** Cuando por motivo de algún festivo no determinado en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Fundación suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (artículo 178 C.S.T.).

## Artículo 18. Vacaciones remuneradas.

Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

## Artículo 19. Periodo de vacaciones.

El periodo de vacaciones debe ser señalado por la Fundación a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Fundación tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

**Parágrafo 1.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

**Parágrafo 2.** La programación de las vacaciones será definida y autorizada por el jefe inmediato de conformidad con las políticas internas. De dicha programación deberá informar con quince (15) días de anticipación a la Coordinación de Talento y Cultura o quien haga sus veces, con el fin de ser incluida la respectiva novedad. El incumplimiento por parte del jefe inmediato de esta obligación será considerado como falta a sus obligaciones laborales y tendrá como consecuencias las que se establezcan en el presente Reglamento.

## Artículo 20. Compensación de vacaciones

La Fundación y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud de este, que les sean compensadas hasta la mitad de estas en un periodo, en los términos previstos en la Ley 1429 de 2010. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189 C.S.T., modificado por la Ley 1429 de 2010).



En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

### Artículo 21. Remuneración del periodo de vacaciones.

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

### Artículo 22. Registro de vacaciones.

Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas (Decreto 13 de 1967, artículo 5).

**Parágrafo.** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrá derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo 3, parágrafo, Ley 50 de 1990).

### Artículo 23. Permisos.

La Fundación concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Fundación y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a lo siguiente:

- a. 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 permita las circunstancias.
- b. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
- c. Se concederán los días de licencia de luto de conformidad y bajo las condiciones previstas en la Ley 1280 de 2009.



- d. El trabajador deberá programar sus citas médicas en la medida de lo posible fuera de la jornada laboral, no obstante, la Fundación reconocerá las que estén dentro como remuneradas.
- e. Cuando por trámites internos de las Entidades de Salud la cita disponible afecte el horario laboral, el trabajador debe informar a su jefe inmediato dentro de las primeras 48 horas de asignada la cita.
- f. Para los casos de Urgencia Médica y/o cita prioritaria el trabajador deberá asistir directamente al servicio de urgencias y avisar a su jefe inmediato y/o a la Coordinación de Talento y Cultura o quien haga sus veces, posteriormente deberá presentar a su jefe inmediato y a Talento y Cultura los soportes de la atención para justificar la inasistencia.
- g. El tiempo destinado para asistir a citas médicas (incluyendo las de carácter prioritario), controles y/o urgencias no eximen al trabajador de asistir al resto de la jornada laboral, excepto que exista una incapacidad o concepto médico escrito por la entidad (EPS/IPS, ARL) reconocida que lo justifique, en este caso, el trabajador debe traer los soportes correspondientes y presentarlos a la Coordinación de Talento y Cultura o quien haga sus veces.
- h. Cuando se expida incapacidad médica mayor a dos (2) días, el trabajador tendrá dos (2) días hábiles para entregar el formato original y epicrisis a la Coordinación de Talento y Cultura o quien haga sus veces, para su posterior recobro a la Entidad Promotora de Salud – EPS o entidad que haga sus veces.
- i. El tiempo destinado para asistir a citas médicas (incluyendo las de carácter prioritario), controles y/o urgencias de trabajadores con diagnóstico de enfermedad profesional y/o accidentes de trabajo, es decir, en tratamiento por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) no tendrán ningún descuento del tiempo en la nómina, como requisito deben presentar los soportes de asistencia correspondientes, en caso de no presentar dichos soportes se conceptuará como una ausencia injustificada.

**Parágrafo 1.** La Coordinación de Talento y Cultura o quien haga sus veces, validará los soportes y procederá con los registros en la nómina del trabajador según lo mencionado. Si el trabajador no presenta los soportes dentro de los términos establecidos se considera como ausencia injustificada, por lo que se procederá a realizar el respectivo descuento a través de nómina y se dará inicio al proceso disciplinario según este Reglamento.

**Parágrafo 2. Permisos por Asuntos Personales.** Cuando el trabajador requiera de un permiso para realizar una diligencia de carácter personal, deberá hacer una solicitud por escrito o a través de un correo electrónico con mínimo dos (2) días hábiles de antelación, indicando el motivo, la fecha y hora de este. En estos casos el trabajador deberá anexar un plan de contingencia cuando tenga alguna actividad de la Fundación programada a su cargo, en la que incluya cuales son las actividades pendientes, el horario, contacto y la persona que eventualmente podría realizarlas, o en último caso, si estas deben ser canceladas.

Estos permisos se otorgarán previa evaluación de la solicitud y estarán sujetos al análisis de las necesidades operativas de la Fundación. En todo caso, se precisa que no son obligatorios y tendrán carácter no remunerado, salvo que el tiempo utilizado sea compensado con igual tiempo de trabajo



efectivo en horas distintas a la jornada ordinaria, a discreción de la Fundación

**Parágrafo 3.** Solamente se encuentran facultadas por la Fundación para autorizar permisos: el Rector y el jefe inmediato en coordinación con la Coordinación de Talento y Cultura o quien haga sus veces.

**Parágrafo 4.** Aquellas situaciones no contempladas en la legislación laboral colombiana, como matrimonio, estudio, actividades familiares, trámites legales o administrativos, entre otras, estarán sujetas a la decisión de la institución de avalar o no dicha ausencia siempre y cuando no afecte la operación de la misma.

## Artículo 24. 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 que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

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

Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley 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 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:

**Parágrafo 1. Licencia de maternidad preparto.** Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar la totalidad de semanas en el posparto inmediato.

Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de diecisiete (17) semanas posparto y una (01) semana preparto.

**Parágrafo 2. Licencia de maternidad postparto.** Esta licencia tendrá una duración de 16 semanas contadas desde la fecha del parto, o de diecisiete (17) semanas por decisión de la madre de acuerdo



con lo previsto en el literal anterior.

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

**Parágrafo 4. Licencia de maternidad para madres de niños prematuros y parto múltiple.** La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se ampliará la licencia en dos (2) semanas más.

Para efectos de la aplicación, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad.

**Parágrafo 5. Licencia por parto fallido o aborto.** La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso, según lo prescriba el médico tratante.

## Artículo 25. Licencia de paternidad.

El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

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

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS o entidad que haga sus veces a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS o entidad que haga sus veces, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

## Artículo 26. Licencia parental flexible de tiempo parcial.

La madre y/o el padre pueden optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo



seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del periodo de lactancia.

Para hacer efectiva la licencia parental flexible de tiempo parcial se deben cumplir con las siguientes condiciones:

- a. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
- b. El tiempo de la licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable de parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente.
- c. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre las partes.

La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute la licencia por el periodo correspondiente. El pago estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por tiempo parcial laborado se registrará acorde a la normatividad vigente.

La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida que cumplan con los requisitos previamente descritos.

De igual forma, para hacer efectiva la licencia parental flexible de tiempo parcial se requiere del único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad el cual corresponde al Registro Civil de Nacimiento, documento que deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

Debe existir mutuo acuerdo entre los trabajadores y la Fundación. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:

- a. El estado de embarazo de la mujer, o constancia de nacimiento.
- b. La indicación del día probable de parto, o indicación de fecha de parto.
- c. La indicación del día desde el cual empezará la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con la Fundación a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. La Fundación dará respuesta a esta solicitud, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su presentación.

Esta licencia también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.

## Artículo 27. Licencia parental compartida.

Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre. Para esto deben tener en cuenta lo siguiente:

- a. El tiempo de la licencia parental compartida se cuenta a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una (1) o dos (2) semanas de licencia previstas a la fecha probable de parto o por determinación de la madre.



- b. La madre disfrute como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos.
- c. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado por la aplicación de esta figura.
- d. En ningún caso se podrá fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los periodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.

La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el periodo correspondiente. El pago de esta estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

Para efectos de hacer efectiva la licencia parental compartida, se deberá contar con:

- a. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad, el cual corresponde al Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
- b. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán suscribir un documento explicando la distribución acordada en un término no menor de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
- c. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.

Los padres deben presentar a la Fundación un certificado médico, en el cual debe constar:

- a. El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
- b. La indicación del día probable de parto, o la fecha de nacimiento del menor.
- c. La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.

La licencia parental compartida también se aplicará a los niños prematuros y adoptivos.

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

## **Artículo 28. Licencia ley Isaac.**

La Fundación reconocerá la licencia para el cuidado de la niñez una vez al año y por un periodo de diez (10) días hábiles, de mutuo acuerdo, conforme los términos previstos en la Ley 2174 de 2022 (Ley Isaac). El (la) trabajador(a) que ostente la custodia y cuidado personal del menor de edad, que padezca una



enfermedad o condición terminal, de común acuerdo con la Fundación, podrá solicitar ejecutar su labor bajo la modalidad de Teletrabajo o en su defecto trabajo en casa, siempre que su labor o funciones puedan ser desempeñadas, bajo alguna de estas modalidades mediante el uso de las tecnologías de la información y telecomunicaciones.

### **Artículo 29. Descanso remunerado durante la lactancia.**

Toda trabajadora tiene derecho a 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 del hijo, y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se pruebe mediante certificado médico del pediatra una adecuada lactancia materna continua. La Fundación concederá más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico, expedido por la EPS, en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

## **CAPÍTULO VII. REMUNERACIÓN.**

### **Artículo 30. Formas y libertad de estipulación del salario.**

La Fundación y el trabajador pueden convenir libremente el salario dentro de los parámetros de equidad, en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16,21, y 340 del C.S.T., y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) Salarios Mínimos Legales Mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) Salarios Mínimos Legales Mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Fundación que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

Este salario no estará exento de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1990).

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



### Artículo 31. Jornal.

Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo o salario el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

### Artículo 32. Lugar del pago y periodos del salario.

Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

El salario se pagará en forma mensual. En todo caso, la Fundación de acuerdo con sus políticas internas podrá definir una frecuencia y periodo de pago diferente.

El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así: El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

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

Los trabajadores para quienes sea aplicable la remuneración del salario mínimo legal, pero que por razón del servicio contratado o por disposiciones legales solo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada máxima legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas efectivamente laboradas. Se entiende que el salario mínimo legal se pagará en estos casos por la jornada completa de trabajo o proporcionalmente a las horas laboradas.

De acuerdo con el artículo 128 del C.S.T., no constituye salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad reciba el trabajador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades y lo que se recibe 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.

**Parágrafo.** Para el trabajador en misión vinculados por conducto de Empresa de Servicios Temporales, el pago será de acuerdo con las políticas de ésta.

## CAPÍTULO VIII. SERVICIO MÉDICO Y SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### Artículo 33. Salud, seguridad e higiene de los trabajadores.

Es obligación de la Fundación velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador, por lo cual el empleador implementará el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo que trata el Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6.



### Artículo 34. Servicios médicos.

Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las EPS, ARL, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo de la Fundación, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

### Artículo 35. Comunicación del estado de salud.

Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la Fundación, sus representantes o a quienes hagan sus veces de manera inmediata o en caso de no ser posible a más tardar dentro de las 24 horas siguientes, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada y podrá constituir una falta grave, de acuerdo con las circunstancias del caso, 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.

Igualmente, todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en la obligación de dar inmediato aviso a la Fundación, específicamente al área de Talento y Cultura.

### Artículo 36. Instrucciones y tratamiento según orden médica.

Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la Fundación en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa. Adicionalmente, dicha negativa es calificada como falta grave a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

### Artículo 37. Medidas de higiene y seguridad industrial.

Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la Fundación para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo. La negativa del trabajador a someterse a las medidas de higiene y seguridad en el trabajo es calificada como falta grave a las obligaciones laborales.

**Parágrafo.** 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 SG-SST de la Fundación, que se le hayan comunicado, facultan a esta para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio del Trabajo respetando el derecho de defensa (artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

### Artículo 38. Accidente de trabajo.

En caso de accidente de trabajo, el líder de área, o su representante, ordenará inmediatamente la



prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, reportando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

**Parágrafo.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente a la Fundación, a sus representantes, o a quienes hagan sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, se indique las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

### Artículo 39. Estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

La Fundación y la ARL deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la Fundación deberá ser informado por esta a la ARL y EPS, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad. Así mismo todo accidente grave o mortal deberá ser notificado al Ministerio de Trabajo dentro de los dos (2) días hábiles a la ocurrencia de los mismos (artículo 1 de la Resolución 2851 de 2015).

### Artículo 40. Riesgos laborales.

En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Fundación como los trabajadores, se someterán a las normas de RIESGOS LABORALES del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 y la Ley 1562 de julio 11 de 2012, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

## CAPÍTULO IX. ORDEN JERÁRQUICO

### Artículo 41. Manual de funciones y organigrama.

El orden Jerárquico es el que se establece en el MANUAL DE FUNCIONES y ORGANIGRAMA que contempla los cargos existentes en la Fundación.

Tienen facultades para solicitar la imposición de sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Fundación: La Coordinación de Talento y Cultura o quien haga sus veces.

## CAPÍTULO X: TRABAJO PARA MENORES DE 18 AÑOS

### Artículo 42. Disposiciones generales para menores de 18 años.

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



- a. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- b. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- c. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- d. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- e. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- f. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- g. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- h. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- i. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- j. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

**Parágrafo 1.** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el SENA, podrán ser trabajadores en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117, Ley 1098 de noviembre 8 de 2006. Código de la Infancia y la adolescencia, Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005).

**Parágrafo 2.** La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

- a. 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.
- b. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche. (Artículo. 114 Ley 1098 de 2006).

**Parágrafo 3.** Además de las obligaciones especiales a cargo de la Fundación, este garantizará el acceso



del trabajador 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 Institución (artículo 57 del C.S.T.).

## **CAPÍTULO XI: DEBERES Y OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN Y LOS TRABAJADORES**

### **Artículo 43. Obligaciones especiales de la Fundación.**

Son obligaciones especiales de la Fundación:

- a. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- c. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, la Fundación mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- d. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- e. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- f. Dar al trabajador a la expiración del contrato una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, hacerle practicar examen médico de egreso y darle bajo solicitud del trabajador certificación sobre el particular. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- g. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
- h. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados o de licencia de enfermedad, embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que la Fundación comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- i. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
- j. Conceder al trabajador las licencias y permisos necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento.
- k. Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.



## Artículo 44. Deberes y obligaciones especiales del trabajador.

Son deberes y obligaciones especiales del trabajador:

- a. Mantener una conducta respetuosa y profesional con los líderes de proceso, compañeros, estudiantes, proveedores, contratistas y demás personas relacionadas con la Fundación.
- b. Propiciar relaciones laborales armónicas, actuando con colaboración, compañerismo y respeto.
- c. Acatar los principios éticos, valores institucionales, el Código de Ética y las disposiciones del Comité de Convivencia Laboral.
- d. Recibir y cumplir de manera respetuosa y diligente las órdenes, instrucciones, observaciones y correctivos impartidos por la Fundación y sus representantes.
- e. Cumplir las políticas, normas, reglamentos, manuales, procedimientos, instructivos y demás disposiciones internas vigentes.
- f. Ejecutar el contrato de trabajo de buena fe, con honestidad, responsabilidad y diligencia, realizando personalmente las labores asignadas y las tareas conexas o complementarias del cargo.
- g. Cumplir con los horarios de trabajo, asistir con puntualidad, permanecer en el lugar de trabajo mientras dure la jornada y presentarse en el lugar de trabajo correspondiente al retornar de permisos, incapacidades, vacaciones u otras ausencias.
- h. Laborar horas extras cuando la Fundación lo requiera, conforme a la normatividad vigente.
- i. Participar puntualmente en las reuniones, capacitaciones y actividades institucionales para las cuales sea convocado.
- j. Cumplir estrictamente con las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
- k. Usar correcta y permanentemente los elementos de protección personal, uniformes, dotaciones y demás equipos entregados por la Fundación.
- l. Observar y aplicar las recomendaciones del Médico de Salud Ocupacional o autoridades competentes en materia de salud y seguridad.
- m. Reportar de inmediato cualquier accidente de trabajo, incidente, enfermedad laboral o condición insegura, así como daños o anomalías en equipos, herramientas o instalaciones.
- n. Mantener en buen estado las máquinas, herramientas, equipos y materiales asignados, respondiendo por su adecuado uso y conservación.
- o. Utilizar correctamente los equipos tecnológicos, redes, software, computadores, teléfonos, radios y demás herramientas tecnológicas asignadas exclusivamente para fines laborales.
- p. Garantizar que la información contenida en los equipos y cuentas institucionales sea únicamente de carácter laboral y permitir el acceso a la misma por parte de la Fundación cuando se requiera.



- q. Guardar estricta confidencialidad y reserva sobre la información, documentos, datos y hechos de naturaleza institucional a los que tenga acceso por razón de su cargo.
- r. No permitir el ingreso a las instalaciones de personas no autorizadas.
- s. Cumplir con la adecuada presentación personal y con los elementos de identificación establecidos, en concordancia con los valores institucionales de inclusión y respeto por el libre desarrollo de la personalidad.
- t. Presentar observaciones, reclamos o solicitudes de manera respetuosa, fundada y a través del conducto regular.
- u. Informar de inmediato a la Fundación cualquier error en pagos, consignaciones o valores recibidos en exceso.
- v. Registrar y mantener actualizada ante la Coordinación de Talento y Cultura la información personal necesaria para efectos laborales y de seguridad social.
- w. Comunicar oportunamente observaciones que permitan evitar daños, pérdidas o perjuicios a la Fundación.
- x. Prestar colaboración en caso de siniestro, emergencia o situación de riesgo que afecte a las personas o bienes de la Fundación.
- y. Desarrollar sus funciones respetando las normas académicas, éticas y formativas de la Institución, en especial quienes desempeñen funciones docentes.
- z. Entregar los resultados de evaluaciones académicas dentro de los plazos establecidos, cuando aplique.
- aa. Abstenerse de solicitar o recibir dádivas, préstamos o beneficios indebidos de estudiantes u otros miembros de la comunidad.
- bb. Cumplir con las disposiciones contenidas en el Reglamento Docente cuando aplique.
- cc. Cumplir con las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de la ley y de los reglamentos e instrucciones de la Fundación.

**Parágrafo:** La violación de las obligaciones previstas en el presente artículo podrá ser sancionada, y dependiendo del impacto y alcance podrá calificarse hasta como falta grave.}

#### Artículo 45. Prohibiciones a la Fundación.

Se prohíbe a la Fundación:

- a. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
  - 1. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del C.S.T.



2. En cuanto a la cesantía, la Fundación puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del C.S.T., hasta que la justicia decida.
  - b. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Fundación.
  - c. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
  - d. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
  - e. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
  - f. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
  - g. Hacer todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
  - h. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del C.S.T., signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "*lista negra*", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
  - i. Cerrar intempestivamente la Fundación. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Fundación. Así mismo cuando se compruebe que en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a la Fundación y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
  - j. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

#### Artículo 46. Prohibiciones del trabajador.

Se prohíbe a los trabajadores:

- a. Sustraer de la Fundación herramientas, materiales, productos, documentos o cualquier bien sin autorización.
- b. Presentarse al trabajo bajo efectos de alcohol, narcóticos o sustancias que alteren el comportamiento.
- c. Consumir, portar o mantener bebidas alcohólicas, drogas, sustancias enervantes, tóxicos o explosivos dentro de las instalaciones, salvo que exista un propósito estrictamente laboral debidamente autorizado.

Excepción: Se permite el porte y/o uso de bebidas alcohólicas cuando esté directamente relacionado con actividades académicas (por ejemplo, programas de gastronomía o eventos) o en actos institucionales previamente autorizados por la entidad.



Las excepciones previstas deberán estar justificadas por parte de la Fundación, y en todo caso deberán cumplirse las condiciones de seguridad, control y responsabilidad que se establezcan para tales efectos.

- d. Portar armas de cualquier tipo dentro de la Fundación, salvo el personal de vigilancia legalmente autorizado. Se exceptúan los elementos propios del ejercicio de las actividades académicas, debidamente identificados y utilizados exclusivamente en ese contexto (por ejemplo, cuchillos de cocina en programas de gastronomía).
- e. Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso.
- f. Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, suspender labores o promover suspensiones intempestivas.
- g. Realizar colectas, rifas, suscripciones o propaganda sin autorización. Esta prohibición no aplica al material que forme parte del desarrollo de actividades académicas, formativas o de extensión institucional.
- h. Coartar la libertad de otros para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato.
- i. Utilizar herramientas, equipos, materiales o recursos para fines distintos a los asignados, salvo cuando dicho uso esté relacionado con las funciones del cargo o con actividades académicas y cuente con autorización implícita o explícita de la institución.
- j. Realizar reuniones; se exceptúan aquellas que hayan sido debidamente informadas y autorizadas por la Fundación dentro de las instalaciones sin autorización, incluso fuera del horario laboral.
- k. Realizar juegos de azar que impliquen apuestas en dinero o en especie dentro de las instalaciones de la Fundación.
- l. Operar vehículos, máquinas o equipos no asignados o sin autorización escrita.
- m. Transportar personas u objetos ajenos en vehículos institucionales sin autorización.
- n. Causar daños intencionales a herramientas, equipos, instalaciones o materias primas.
- o. Realizar actos que pongan en peligro la propia seguridad, la de otros o la de la Fundación.
- p. Utilizar el tiempo de trabajo en actividades distintas a las funciones asignadas; dormir durante la jornada.
- q. Fumar en los lugares prohibidos de la Fundación o en espacios de terceros donde se desarrollen labores, de conformidad con la Resolución. 624 de 2025 sobre ambientes libres de humo; en este sentido, esta restricción aplica a todo el edificio por razones de salud pública
- r. Destruir, dañar, retirar o divulgar información, documentos o elementos sin autorización expresa.
- s. Suministrar a terceros información, diseños, especificaciones, datos internos o información sobre trabajadores sin autorización.



- t. No usar correctamente los elementos de protección personal o negarse a usarlos.
- u. Presentar documentos falsos, adulterados o enmendados durante la relación laboral.
- v. Suministrar datos incorrectos para el reconocimiento de subsidios, transportes u otros beneficios.
- w. Distribuir periódicos, volantes, circulares, afiches o cualquier material no autorizado dentro de la Fundación; esta prohibición no aplica al material relacionado con la actividad formativa, académica o de extensión de la Fundación, ni al distribuido en el marco de actividades previamente autorizadas.
- x. Usar la tarjeta o carné de otro trabajador para cualquier propósito.
- y. Amenazar, agredir, injuriar, calumniar, difamar o utilizar expresiones ofensivas hacia compañeros o superiores, en forma verbal o escrita.
- z. Promover o participar en riñas, discordias o altercados de carácter agresivo o que perturben el orden institucional.
- aa. Conversar o discutir en horas de trabajo sobre asuntos ajenos a las funciones.
- bb. Prestar servicios remunerados a terceros o realizar actividades que afecten la capacidad laboral o incumplan acuerdos de exclusividad; la procedencia de dicha exclusividad será analizada de conformidad con el cargo y/o la actividad que desempeñe el trabajador.
- cc. Realizar actos en beneficio propio o ajeno que desvíen estudiantes o docentes de la Fundación.
- dd. Realizar actos de competencia desleal.
- ee. Violar condiciones de uso de recursos físicos o tecnológicos (Internet, Intranet, equipos u otros elementos entregados).
- ff. Abusar de dispositivos electrónicos (celulares, cámaras, audífonos, radios u otros) que generen distracción en áreas administrativas.
- gg. Usar dispositivos electrónicos que generen distracción en áreas operativas, salvo aquellos autorizados o necesarios para el cargo.
- hh. Incumplir otras prohibiciones derivadas de la naturaleza del trabajo, del contrato, de disposiciones legales o de este Reglamento.

**Parágrafo:** Incurrir en cualquiera de las conductas previstas en este artículo será evaluado por la Coordinación de Talento y Cultura, teniendo en cuenta su impacto, la intención y los antecedentes disciplinarios del trabajador; no obstante, dichas conductas, por su naturaleza, se califican como faltas graves.



## CAPÍTULO XII. NORMA DE CERO ALCOHOL Y DROGAS

### Artículo 47. Objetivo de la norma de cero alcohol y drogas.

En la Fundación existe cero tolerancia al consumo o presencia de alcohol y drogas exceptuando las actividades académicas debidamente autorizadas. Por lo anterior, se establecerá el procedimiento para determinar el incumplimiento del trabajador. El contenido de la política es de estricto cumplimiento y cualquier violación de esta será considerada falta grave.

Se hace expreso que lo anterior obedece a razones objetivas por la ocupación y servicio que desarrollan los trabajadores y que son aceptadas al vincularse laboralmente con la Fundación, razón por la cual su incumplimiento además de constituir un acto de grave indisciplina supone objetivamente un riesgo a la seguridad de los trabajadores, así como una afectación a la imagen de la Fundación frente a sus docentes, estudiantes y comunidad en general.

### Artículo 48. Marco legal de la norma de cero alcohol y drogas.

- a. Ley 9 de 1979: Artículo 84 Todos los empleadores están obligados a adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores, logrando de esta forma evitar accidentes y enfermedades en los lugares de trabajo.
- b. Resolución 1075 de 1992 - Decreto 1108 de 1994: Los empleadores se encuentran obligados a incluir dentro de las actividades del subprograma de medicina preventiva establecido por la Resolución 1016 de 1989, campañas específicas tendientes a fomentar la prevención del consumo de sustancias psicoactivas (la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo), dirigidas a sus trabajadores.
- c. Resolución 000414 de 2002: En virtud de la cual se fijan los parámetros científicos y técnicos relacionados con el examen de embriaguez y alcoholemia.
- d. Resolución 1956 de 2008: Adopta medidas en relación con el consumo de cigarrillo o del tabaco, establece en el artículo 1º que por lugar de trabajo debe entenderse las zonas o áreas utilizadas por las personas durante su empleo o trabajo incluyendo todos los lugares conexos o anexos y vehículo que los trabajadores utilizan en el desempeño de su labor.
- e. Ley 1385 de 2010: Promueve la prevención del consumo de alcohol de las mujeres en estado de embarazo, con acciones afirmativas de prevención y educación, establece acciones para prevenir el síndrome de alcoholismo fetal en los bebés por el consumo de alcohol de la madre durante la gestación y se dictan otras disposiciones.
- f. Decreto 120 de 2010: Mediante el cual se protege al menor de edad y a la comunidad en general de los efectos nocivos del consumo de bebidas alcohólicas y establece medidas tendientes a la reducción del daño y la minimización del riesgo de accidentalidad, violencia cotidiana y criminalidad asociada al consumo inmoderado de alcohol.
- g. Circular 0038 de 2010: Expresa las determinaciones e instrucciones pertinentes para que las empresas mantengan espacios libres de humo y de sustancias psicoactivas, las cuales son de obligatorio cumplimiento en los lugares de trabajo anexos y conexos a la organización y recuerda a los empleadores su obligación de cumplir con la ejecución de la



Resolución 1016 de 1989, Resolución 1075 de 1992, Resolución 1956 de 2008, incluyendo dentro de las actividades del Subprograma de Medicina Preventiva, campañas específicas de prevención y control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores.

- h. Ley 1566 de 2012: Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional *“entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas”*.
- i. Ley 1548 de 2012: Por la cual se modifica la Ley 769 de 2002 y la Ley 1383 de 2010 en temas de embriaguez y reincidencia y se dictan otras disposiciones.
- j. Ley 1696 de 2013: Por medio de la cual se dictan disposiciones penales y administrativas para sancionar la conducción bajo el influjo del alcohol u otras sustancias psicoactivas
- k. Resolución 181 de 2015: Por la cual se adopta la Guía para la Medición Indirecta de Alcoholemia a través de aire espirado.
- l. Resolución 1844 de 2015: Por el cual se regula el procedimiento para realizar las pruebas de alcoholemia.
- m. Código Sustantivo del Trabajo:
  - Artículo 49. Toda persona tiene el deber de procurar el cuidado integral de su salud y la de su comunidad.
  - Artículo 60. Prohibiciones a los trabajadores. Se prohíbe a los trabajadores: Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
  - Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa.
- n. Código de Procesal del Trabajo: Artículo 51. Medios de prueba: El Juez tiene libertad probatoria y por lo tanto formará libremente su convencimiento, (visto de la alternativa judicial).
- o. Sentencia C-221 de 1994. Despenalización del consumo de la dosis personal.
- p. Sentencia N° 22779 del 22 de septiembre de 2009: El incumplimiento de las prohibiciones especiales del trabajador pueden dar por terminado en contrato de trabajo por justa causa.
- q. Resolución 000181 del 27 de febrero de 2015. Por la cual se adopta la *'Guía para la Medición Indirecta de Alcoholemia a través de aire espirado'*
- r. Sentencia No 38381 del 18 de junio de 2014, Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Legítima la facultad de los empleadores para realizar pruebas de alcoholimetría y advierte que es falta grave el que el trabajador se niegue a su práctica.
- s. Concepto 202494 del 18 de julio de 2005 Ministerio de Protección Social: Por medio del cual, se establece la posibilidad de que el empleador practique pruebas de alcoholemia y narcóticas.



#### Artículo 49. Definiciones de la norma de cero alcohol y drogas.

- a. **Prueba.** Documento, registro, hecho, suceso, razón o argumento con que se intenta probar que algo es de una determinada manera y no de otra, para comprobar algo o conseguir cierto dato.
- b. **Alcohol etílico.** Líquido incoloro, transparente, móvil y muy volátil. Su acción es anestésica. Marcadamente germicida y astringente.
- c. **Alcoholimetría.** Prueba que determina la cantidad de alcohol contenido en un líquido o gas, especialmente la del aire aspirado por una persona.
- d. **Alcoholemia.** Es la determinación de la cantidad de alcohol que se encuentre en la sangre circulante. La alcoholemia determina la cantidad de alcohol que hay en el organismo, pero no puede reportar la intensidad de los efectos concretos que este alcohol ha producido en la persona, efectos que son diferentes de acuerdo con el umbral de tolerancia individual del sujeto.
- e. **Persona en estado de ebriedad.** Persona que presenta un trastorno temporal de la capacidad física o mental causado por un consumo excesivo de bebidas alcohólicas o por intoxicación de otras sustancias. (No coordina en persona, tiempo y espacio).
- f. **Alcohol con aliento exhalado.** Es una prueba no invasiva que determina qué tanto alcohol hay en la sangre, midiendo la cantidad de alcohol en el aire que se exhala.

#### Artículo 50. Ámbito de aplicación de la norma de cero alcohol y drogas.

Esta norma aplica para todos los trabajadores de la Fundación y a quienes desarrollen actividades en las dependencias de esta en calidad de contratistas.

#### Artículo 51. Procedimiento y aplicación de la norma de cero alcohol y drogas.

- a. Será calificado con falta grave presentarse a las instalaciones de la Fundación en estado de embriaguez, alicoramamiento o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
- b. Bajo ningún motivo diferente a la operación académica o de eventos que lo requieren se permite dentro las instalaciones de la Fundación cualquiera sea la cantidad, bebidas con algún contenido de alcohol o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
- c. Por ningún motivo se permitirá el consumo e ingreso de algunas de las sustancias descritas en el anterior numeral.
- d. Esta estrictamente prohibido la conducción de vehículos u operar cualquier máquina, con incapacidad física, en estado de salud deficiente, en estado de embriaguez, alicoramamiento o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. Cualquier daño que se ocasione por el incumplimiento de esta prohibición habilitara a la Fundación para abrir proceso disciplinario además de ejercer las acciones legales correspondientes en caso de daño a los bienes de la Fundación o daños generados a un tercero.
- e. La Fundación tendrá la potestad de practicar pruebas de alcohol o drogas por sospecha o de manera aleatoria. La persona sobre la cual se pretende realizar la prueba está obligado



a permitirlo so pena de incurrir en incumplimiento grave del contrato, sea cualquier su naturaleza, que tenga con la Fundación. En caso de ser positivo el resultado de alcoholemia, ameritara la apertura del proceso disciplinario para el trabajador.

- f. Esta estrictamente prohibido presentarse a las instalaciones de la Fundación bajo las influencias del alcohol o sustantiva alucinógena, sin importar el grado o tolerancia que tenga la persona a dicha sustancia.
- g. Se prohíbe el ingreso de cualquier persona a quien se les encuentre alcohol o drogas, así como también a quienes lo hayan consumido y como consecuencia de ello se abriría el proceso disciplinario correspondiente.
- h. Para el caso de los trabajadores, de conformidad con lo resuelto en la Sentencia N° 38381 del 18 de junio de 2014 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el incumplimiento de la Política para la Prevención del Consumo de Alcohol y Drogas, el rechazo o la oposición a someterse a las pruebas de detección de estas sustancias, así como su resultado positivo, constituyen fundamento para la terminación del contrato de trabajo.
- i. Cualquier grado de presencia de alcohol o drogas en el organismo al momento de presentarse a laborar se entenderá como causal de despido con justa causa, según lo dispuesto en el C.S.T.
- j. Cuando la toma de la muestra se hace por el sistema de aire espirado, se aplicará los criterios establecidos en la Resolución 1844 de 2015 por medio de la cual se adopta la segunda versión de la “*guía para la medición indirecta de alcoholemia a través de aire espirado (alcohosensores)*”.
- k. Conforme lo anterior, cualquier prueba que supere los 0,00 mg/100 ml se debe considerar positiva y será objeto proceso disciplinario, en caso de ser reincidente será objeto de terminación del contrato de trabajo. Obsérvese, que la normatividad impone unos procedimientos para verificar cual es el resultado definitivo de la prueba y por ello el personal que realice este tipo de toma de muestras, debe estar capacitado para ello y/o contratarse a personas jurídicas idóneas en la materia.
- l. Se exceptúan las actividades académicas autorizadas (como gastronomía y enología) y los actos institucionales (como grados y recepciones), siempre que se desarrollen bajo la debida supervisión; fuera de estos casos, aplica el umbral de cero tolerancia.

El manejo de esta información y del procedimiento anteriormente descrito, es carácter confidencial por ser datos de la historia clínica ocupacional formando parte de la historia clínica general, por lo que le son aplicables las disposiciones que a esta la regulan (Resolución 2346 de 2007).

## CAPÍTULO XIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO, ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

### Artículo 52. Objeto del régimen disciplinario

La Fundación no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en los contratos de trabajo (artículo 115 C.S.T).

## Artículo 53. Sanciones.

Las consecuencias que se describen a continuación se impondrán según la gravedad de la falta y la existencia de antecedentes disciplinarios de cualquier índole.

### a. Sanciones disciplinarias.

1. **Llamado de atención verbal.** Al considerar que si bien los hechos realizados por el trabajador(a) no se ajustan al comportamiento ideal que debería mantener dentro la ejecución de las actividades laborales, se observa que no existe antecedente disciplinario por el mismo hecho o relacionados, se considera procedente dicha medida, so pena que en caso de reiteración de la conducta se apliquen las medidas disciplinarias correspondientes del caso. El llamado de atención verbal es la consecuencia disciplinaria común frente a la falta que sea considerada leve, siempre y cuando no exista ningún tipo de antecedente disciplinario del trabajador.
2. **Llamado de atención escrito.** Al considerar que si bien los hechos realizados por el trabajador(a) no se ajustan al comportamiento ideal que debería mantener dentro la ejecución de las actividades laborales, se observa que existe antecedente disciplinario en la conducta del trabajador, a pesar de tener conocimiento del Reglamento Interno de Trabajo y las obligaciones derivadas del contrato de trabajo suscrito entre las partes. El llamado de atención escrito es la consecuencia disciplinaria común frente a la falta que sea considerada leve, y exista algún tipo de antecedente disciplinario al trabajador.
3. **Suspensión del contrato de trabajo.** Se considera que los hechos realizados por el trabajador(a) no se ajustan al comportamiento ideal que debería mantener dentro de la ejecución de las actividades laborales, se observa que existe mérito para suspender el contrato de trabajo, como consecuencia de la comisión reiterada de faltas leves, o tratándose de una falta grave, cuando la Fundación, en ejercicio de su facultad disciplinaria, decide no dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa y optar por una medida disciplinaria diferente a la mencionada anteriormente.
4. La suspensión del contrato de trabajo, por la primera vez, será de hasta ocho (8) días, y a partir de la segunda vez podrá ser de hasta dos (2) meses.

### b. Terminación del contrato.

1. **Terminación el contrato de trabajo.** Se considera que los hechos realizados por el trabajador(a) no se ajustan al comportamiento ideal que debería mantener dentro de la ejecución de las actividades laborales, se observa que existe mérito para terminar el contrato de trabajo, como consecuencia de la comisión reiterada de una falta leve que ya fue objeto de sanción disciplinaria, o por la comisión de una falta grave por sí misma o porque está calificada como tal según el Reglamento Interno de Trabajo, las políticas de la Fundación o la ley. De esta forma se termina toda relación laboral. Sin que ello impida adelantar en su contra procesos de carácter penal o civil de ser procedentes. La terminación del contrato de trabajo es una posible consecuencia frente a la comisión de una falta, sin que ello implique que se trate de una sanción disciplinaria.



**Parágrafo.** La imposición de medida disciplinaria no impide que la Fundación prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

#### Artículo 54. Tipos de faltas.

- a. Son consideradas faltas leves las que se señalan a continuación. Se hace expreso que el presente artículo contiene una lista enunciativa y no taxativa, de tal forma que la Fundación podrá calificar como falta leve todo incumplimiento a obligación o prohibición que no se encuentre calificada como grave, que no sea grave por la naturaleza de la infracción, o que no represente perjuicio alguno para esta.
  1. El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Fundación.
  2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la Fundación.
  3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Fundación.
  4. La omisión del uso y porte adecuado de la dotación entregada al personal, cuando resulte aplicable de acuerdo con el cargo o actividad que se desarrolle.
  5. El reportar como cumplidas tareas no efectuadas.
  6. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

**Parágrafo.** Las faltas antes referidas podrán ser consideradas faltas graves en el momento en que se reincida en la misma de acuerdo con la escala establecida para estos efectos.

Constituyen faltas graves:

1. La violación grave de las obligaciones contractuales, reglamentarias o de cualquier disposición interna, política, manual, procedimiento o pacto relacionado con el cargo.
2. Asistir al trabajo bajo los efectos de alcohol, estupefacientes o sustancias psicoactivas, así como introducir, consumir o portar dichas sustancias dentro de las instalaciones o vehículos de la Fundación.
3. Promover o participar en riñas, escándalos, altercados, actos hostiles o comportamientos que afecten la convivencia laboral o el ambiente de trabajo.
4. Portar armas de cualquier clase sin la autorización legal correspondiente, salvo el personal de vigilancia debidamente autorizado.
5. Agredir verbal, escrita o físicamente a cualquier persona relacionada con la Fundación, incluyendo amenazas, injurias, calumnias o actos discriminatorios.
6. Causar daño intencional o poner en grave riesgo los bienes, instalaciones, equipos o elementos de la Fundación o de terceros.
7. Difundir, promover o generar rumores falsos que perjudiquen la reputación de la Fundación o de sus trabajadores.
8. Suspender injustificadamente las labores, desatender funciones, abandonar el lugar de trabajo o promover tales conductas sin fundamento legal.



9. Boicotear, limitar maliciosamente o impedir el trabajo propio o el de otros con el fin de afectar el servicio o funcionamiento de la Fundación.
10. Exigir o recibir dinero, propinas o beneficios en razón de las funciones del cargo sin autorización de la Fundación.
11. Usar o tomar arbitrariamente bienes de la Fundación o de terceros para beneficio propio o sin autorización.
12. Firmar documentos o actuar a nombre de la Fundación sin autorización escrita, o utilizar su nombre, imagen, sellos o logotipos para fines personales.
13. Realizar actividades de competencia directa o indirecta con la Fundación, comercializar sus servicios o prestar asesorías sin autorización, incluyendo violaciones a acuerdos de exclusividad; la procedencia de dicha exclusividad será analizada de conformidad con el cargo y/o la actividad que desempeñe el trabajador dentro de la Fundación.
14. Cometer actos de abuso de confianza, fraude o cualquier conducta que constituya delito o contravención de policía.
15. Acceder sin autorización a comunicaciones, información interna o documentación reservada de la Fundación.
16. Divulgar información confidencial o reservada de la Fundación sin autorización, incluyendo datos técnicos, comerciales, administrativos o personales.
17. Tener un empleo o actividad paralela en la misma rama de la Fundación o participar directa o indirectamente en sociedades con objetos similares sin autorización; la procedencia de dicha exclusividad será analizada de conformidad con el cargo y/o la actividad que desempeñe el trabajador.
18. Realizar trabajos para terceros durante la jornada laboral o en condiciones que afecten el cumplimiento de las obligaciones propias del cargo sin autorización escrita; la exclusividad será analizada de conformidad con el cargo y/o la actividad que desempeñe el trabajador.
19. Hacer uso indebido de los recursos tecnológicos, claves, contraseñas, software o sistemas informáticos de la Fundación, incluyendo instalación de software no autorizado.
20. Solicitar o recibir préstamos, dádivas, regalos o atenciones de personas relacionadas con la Fundación o de estudiantes sin autorización expresa.
21. Autorizar o ejecutar operaciones no correspondientes a sus funciones que afecten los intereses de la Fundación.
22. Utilizar el nombre de la Fundación, su cargo o funciones para respaldar o promover negocios personales.
23. Presentar cuentas de gastos ficticias, comprobantes falsos o adulterados, o suministrar información fraudulenta a la Fundación.
24. Incumplir normas del Sistema Integrado de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que pongan en riesgo la seguridad propia o de terceros.
25. Incumplir las obligaciones académicas establecidas para docentes: dictar cátedra fuera del horario, entregar evaluaciones fuera del cronograma, incumplir normas éticas y académicas, o vulnerar el deber de reserva académica.
26. Violar políticas de tratamiento y protección de datos personales de la Fundación.
27. Suministrar información no autorizada a terceros, eliminar datos sin permiso, adulterar registros físicos o electrónicos, acceder a información sensible sin autorización o entregar datos erróneos a autoridades o terceros.
28. Obtener, usar, divulgar, vender, modificar o sustraer datos personales o institucionales sin autorización.
29. El incumplimiento de cualquiera de las faltas calificadas como grave en general cualquier política o procedimiento interno, que establezca la Fundación.



## Artículo 55. Legalidad y debido proceso.

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Fundación deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a la que pertenezca.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Fundación de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

## Artículo 56. Procedimiento disciplinario.

El procedimiento disciplinario será el siguiente:

- a) Apertura del proceso disciplinario:
  1. De manera previa a la apertura formal del procedimiento disciplinario, podrá adelantarse un espacio de diálogo inicial orientado a aclarar los hechos; no obstante, su realización es facultativa y su ausencia no constituye vulneración del debido proceso conforme a la normatividad vigente
  2. 1.2. Comunicación formal por escrito o vía correo electrónico al trabajador.
  3. Citación a la diligencia de descargos o solicitud de explicaciones, con la indicación de la fecha, hora y lugar en la cual se realizará la respectiva diligencia de descargos al trabajador o recepción de la respuesta escrita a la solicitud de explicaciones.
  4. Se deberá dar traslado al trabajador(a) de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
  5. Deberá indicarse un término durante el cual el trabajador pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual, en todo caso, no podrá ser inferior a cinco (5) días hábiles. En caso de que la defensa del trabajador(a) frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador(a).
- b) Realización diligencia de descargos: La misma podrá realizarse mediante audiencia presencial, o mediante explicación escrita que deberá entregar el trabajador(a) en el plazo señalado por la Fundación. Los descargos son la oportunidad para que el trabajador(a) pueda ejercer su derecho a la defensa, formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere pertinentes para sustentar sus descargos.
- c) Pronunciamiento definitivo: La Fundación deberá pronunciarse mediante acto motivado, sobre la decisión disciplinaria del caso, indicando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
- d) Interposición de recursos: El trabajador(a) podrá solicitar a la Fundación, a modo de recurso, la revisión de la decisión notificada. Lo anterior deberá hacerlo mediante escrito motivado dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al de la notificación. El recurso se presenta en el efecto devolutivo, de tal forma que la decisión mantendrá vigencia hasta tanto se resuelva si se ratifica, revoca o modifica la decisión inicialmente notificada.



**Parágrafo.** Para el caso de las faltas consideradas leves, cuya sanción disciplinaria es la amonestación (verbal o escrita), la Fundación podrá estructurar un proceso disciplinario sumario en el que todas las fases se adelantarán de manera compilada en un solo momento. En este sentido, la Coordinación de Talento y Cultura o quien haga sus veces, junto con el jefe inmediato sin necesidad de citación previa a descargos solicitará las explicaciones por el hecho objeto de investigación. El trabajador(a) deberá otorgar de manera verbal o escrita las explicaciones solicitadas. En el mismo acto la Coordinación de Talento y Cultura o quien haga sus veces, en conjunto con el jefe inmediato notificará la decisión disciplinaria tomada. En estos casos sólo procede el recurso de reconsideración el cual es resuelto por la Coordinación de Talento y Cultura o quien haga sus veces, en conjunto con el jefe inmediato en el mismo acto. Todo el proceso se deberá registrar en el formato que elabore la Fundación para documentar el proceso disciplinario compilado para faltas leves.

### Artículo 57. Competencia.

El órgano competente para conocer, iniciar y desarrollar el procedimiento disciplinario interno descrito en el presente artículo será la Coordinación de Talento y Cultura o quien haga sus veces, la cual iniciará, desarrollará y resolverá cada uno de los casos con justicia y equidad. De igual manera, dicho departamento estará facultado para delegar las funciones que considere pertinentes, con el fin de dar celeridad al procedimiento disciplinario.

### Artículo 58. Inicio del procedimiento disciplinario interno

La Coordinación de Talento y Cultura o quien haga sus veces, o quien se encuentre delegado para ello, podrá realizar la apertura del proceso investigativo y disciplinario, cuando se presenten conductas que puedan configurar incumplimientos legales y/o reglamentarios de los trabajadores, de la siguiente manera:

- a) Por comunicación (informe disciplinario) presentado por el jefe inmediato o superior jerárquico dentro del organigrama de la Fundación, a la Coordinación de Talento y Cultura o quien haga sus veces.
- b) Por comunicación de cualquier trabajador de la Fundación a la Coordinación de Talento y Cultura o quien haga sus veces,
- c) Por comunicación que realice cualquier tercero a la Fundación.
- d) En forma oficiosa, cuando así lo considere pertinente.

### Artículo 59. Solemnidad de la diligencia de descargos.

La Coordinación de Talento y Cultura o quien haga sus veces, deberá levantar un acta, por escrito o en medio magnético (incluido audio según el caso), de la diligencia de descargos que se desarrolle con el trabajador(a), la cual deberá ser suscrita por ambas partes y los respectivos testigos (según el caso). La diligencia de descargos podrá adelantarse mediante explicaciones escritas solicitadas al trabajador(a), quien deberá entregarlas en el plazo indicado en la citación.

Cuando el trabajador(a) o cualquiera de los testigos se rehúse a firmar el acta de la diligencia de descargos, se deberá dejar constancia escrita de la situación, la cual deberá ser suscrita por el encargado de Talento y Cultura para la realización de la diligencia de descargos y un testigo. (Constancia en la cual se da fe de la lectura del documento y entrega formal a quien se niega a firmar).



En los casos que lo considere pertinente, la Coordinación de Talento y Cultura o quien haga sus veces, podrá levantar un registro filmográfico o audio gráfico de la diligencia de descargos a la que haya lugar.

#### Artículo 60. Oportunidad para controvertir los elementos probatorios del proceso.

Dentro de la diligencia de descargos, el trabajador podrá controvertir las pruebas en su contra. En el evento que el trabajador quiera allegar pruebas que considere pertinentes para sustentar sus descargos, tendrá que hacerlos llegar durante la diligencia de descargos o adjunto a la contestación de la solicitud de explicaciones.

Se deja expresa constancia que la diligencia de descargos será la etapa procesal indicada y exclusiva para controvertir y presentar las pruebas del caso.

**Parágrafo.** Para comprobar las faltas disciplinarias la Fundación podrá utilizar los medios probatorios que requiera para tal fin, como testimonios, documentos, pruebas de alcoholemia y demás pruebas especiales y/o periciales necesarias, de conformidad con el decreto 1108 de 1994 y la sentencia T-183 de 1994.

#### Artículo 61. Inasistencia del trabajador a la diligencia de descargos.

Cuando el trabajador(a) previamente citado no se presente a la fecha y hora indicadas para llevar a cabo la diligencia de descargos o incumpla con la contestación de la solicitud de explicaciones, se entenderá que el trabajador(a) no ejerce su derecho a la defensa y contradicción, agotándose así el proceso disciplinario, facultando a la Fundación para tomar las determinaciones respecto al caso con la información disponible.

#### Artículo 62. Motivación, proporcionalidad y congruencia.

Toda decisión disciplinaria de la Fundación deberá realizarse mediante un acto motivado y congruente, el cual contendrá de manera clara y precisa la imposición de la sanción, la cual será proporcional a los hechos que la motivaron.

#### Artículo 63. Reclamos y trámite

Los reclamos de los trabajadores se harán siguiendo el conducto regular: Supervisor o Líder, Coordinación de Talento y Cultura o quien haga sus veces, Rector, quienes los oírán y resolverán en justicia y equidad. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden recibir la asesoría que consideren pertinente.

**Parágrafo:** En caso de que la situación involucre al superior jerárquico inmediato o a la máxima autoridad de la Fundación, el interesado podrá acudir, a su elección, al Comité de Convivencia Laboral o a un centro de conciliación, instancia ante la cual podrá solicitar y gestionar la intervención correspondiente.



## CAPÍTULO XIV. SOBRE EL ACOSO LABORAL, MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SU SOLUCIÓN

### Artículo 64. Mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral.

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Fundación constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral, 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 65. Mecanismos de prevención del Acoso Laboral.

La Fundación ha previsto los siguientes mecanismos:

- a. 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.
- b. 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.
- c. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  1. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
  2. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
  3. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- d. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Fundación para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

### Artículo 66. Procedimiento para la atención de situaciones relacionadas con el acoso laboral.

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:

- a. La Fundación tendrá un Comité, integrado en la forma que precisa la ley.



- b. Cuando algún miembro del Comité que haya sido elegido por los trabajadores se retire de la Fundación, podrá ser remplazado y nombrado por la persona que tenga la votación anterior en el escrutinio inicial en la conformación del Comité hasta su vigencia de dos (2) años. Frente a la ausencia definitiva de todos los integrantes del Comité, el COPASST asumirá de manera ad hoc sus funciones hasta tanto se integre un nuevo Comité; para ello, deberán adelantarse las nuevas votaciones dentro de un plazo máximo de quince (15) días contados desde la ocurrencia de dicha ausencia.
- c. La Fundación dispondrá de un correo electrónico especial de quejas y reclamos en el cual los trabajadores de esta podrán denunciar de manera confidencial, cuando a ello hubiera lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d. Los miembros del Comité en virtud de lo establecido en la Resolución 1356 de 2012, tendrán un periodo de vigencia de dos (2) años a partir de la fecha de su elección.
- e. El Comité se reunirá ordinariamente de manera mensual y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes. En caso de presentarse quejas de acoso laboral, el Comité se deberá reunir antes del plazo establecido de tres (3) meses, así lo amerita el caso.
- f. El Comité tendrá un procedimiento específico dentro del SG-SST, el cual describe objetivos, alcance, funciones, etc.

### Artículo 67. Conformación del Comité de Convivencia Laboral.

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 confiabilidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

La Fundación tendrá un comité de convivencia laboral, integrado en forma bipartita, por el número de trabajadores y representantes de la Fundación que correspondan, de acuerdo con la Resolución 3461 de 2025 o las normas que modifiquen, con sus respectivos suplentes. Este comité se denominará “*comité de convivencia laboral*”.

Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá a su cargo las funciones establecidas en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo y normas que la complementen o modifiquen.

Si la Fundación posee dos (2) o más centros de trabajo deberán conformar los comités de convivencia laboral, teniendo en cuenta su organización interna, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo. La Fundación designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre,



espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por la Fundación, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

**Parágrafo 1.** Los trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el año inmediatamente anterior a la conformación del Comité de Convivencia Laboral, no podrán ser elegidos miembros de este Comité.

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

**Parágrafo 3. Funciones del Comité de Convivencia Laboral.** 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 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 reconstituir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad.
- e. Hacer las sugerencias que considerare 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. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 90 de la ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- f. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- g. Examinar de manera confidencial los casos específicos en los que se formule la queja, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral en la Fundación.
- h. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- i. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. Esto, atendiendo el procedimiento que para los efectos adopte el Comité.



- j. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando el principio de la confidencialidad.
- k. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento.
- l. En aquellos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá informar de tal situación a la Coordinación de Talento y Cultura o quien haga sus veces y/o a los representantes de la Fundación que consideren pertinentes, para que tome las medidas requeridas.
- m. Presentar a la Rectoría, a Talento y Cultura y al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, las recomendaciones para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas, según el caso, así como dar seguimiento a su cumplimiento.
- n. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección.
- o. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité y los informes requeridos por los organismos de control.

Este Comité se reunirá, por lo menos, una vez al mes, de conformidad con la Resolución 3461 de 2025, y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente, cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

Recibidas las solicitudes para evaluar las posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a la Coordinación de Talento y Cultura o quien haga sus veces, para que adelantes los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la Ley y en el presente reglamento.

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 en la Ley 1010 de 2006 y demás concordantes.

Las decisiones se tomarán por la vía del consenso y en caso de ser necesario a través del sistema de mayoría simple. De lo señalado en las reuniones del Comité deberá quedar constancia por escrito mediante actas firmadas por todos los integrantes del Comité.

**Parágrafo 4.** El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal; por lo tanto, los tiempos aquí detallados no son acumulativos. Estos términos deberán ser definidos en cada caso, de acuerdo con las capacidades de los Comités de Convivencia Laboral de cada entidad pública o empresa privada.



**Parágrafo 5 .Funciones del Presidente.** El Presidente del respectivo Comité elegido por mutuo acuerdo entre sus miembros, tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a las y los integrantes del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la Rectoría y la Coordinación de Talento y Cultura o quien haga sus veces las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.
4. Gestionar ante la alta dirección de la Compañía los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información.
5. Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité.

**Parágrafo 6. Funciones de la/el Secretaría/o del Comité:** La secretaria del Comité elegido por mutuo acuerdo entre sus miembros, tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a las y los integrantes del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieran lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a las y los trabajadores involucradas en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las actas, quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la Fundación.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Remitir a la alta dirección de la Fundación, los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.



## **Artículo 68. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.**

Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales.

Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

## **CAPÍTULO XV. DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL**

### **Artículo 69. Del acoso sexual en el ámbito laboral.**

La Fundación se obliga a prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual se remitirá al Reglamento Interno dispuesto para el efecto. En el marco del Reglamento se precisarán las obligaciones en la materia que le corresponden a la Fundación, así:

- a. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
- b. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
- c. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- d. Remisión de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
- e. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.



- f. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.
- g. Se garantiza la capacitación periódica de su personal sobre la materia y velará porque los procedimientos internos no obstaculicen ni limiten el acceso de las víctimas a la Fiscalía General de la Nación.

**Parágrafo 1.** La Fundación adoptará en sus políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, las obligaciones establecidas en el presente artículo.

**Parágrafo 2.** El presente artículo se aplicará de manera articulada con el Reglamento Estudiantil en los casos que involucren relaciones docentes–estudiante.

## CAPÍTULO XVI. TRABAJO A DISTANCIA

### Artículo 71. Disposiciones generales.

El presente capítulo tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la Fundación. La implementación de esta modalidad de trabajo estará sujeta a los requerimientos y necesidades de la Fundación y en ningún caso habrá lugar a la misma sin previo requerimiento o autorización de la Fundación. Del mismo modo solo podrá implementarse a decisión de la Fundación en los casos en que exista compatibilidad entre esta forma de trabajo y el cargo desempeñado. para lo cual se remitirá al Reglamento Interno dispuesta para el efecto.

## CAPÍTULO XVII. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

### Artículo 71. Información Confidencial.

La Fundación y sus trabajadores se obligan expresa y especialmente a mantener bajo estricta reserva y confidencialidad la información confidencial a la que tengan acceso en virtud de las labores o gestiones a su cargo, incluyendo la relacionada con los docentes y estudiantes de la Fundación. Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, dentro de la información confidencial se encuentra, a título de simple referencia, la siguiente:

- a. Los nombres de docentes, estudiantes y sus contactos;
- b. Información relativa a programas de computación;
- c. Organigrama de la Fundación, información de esta, incluida la información de los trabajadores y personas relacionadas.
- d. Información de naturaleza financiera, operativa y académica o cualquier otra sujeta a reserva por la naturaleza de información reservada. Incluyendo al know how para el desarrollo de las operaciones;



- e. Las políticas, manuales y demás directrices y esquemas de estructuración de las operaciones y procedimientos para llevar a cabo la gestión institucional;
- f. Información de carácter técnico, financiero, contable, comercial y fiscal, incluyendo, sin limitarse, proyecciones financieras y/o presupuestarias, ventas proyectadas o históricas, presupuestos y planes de inversión o gasto de capital, análisis financieros, estudios y/o informes sobre financiación y recursos de financiación;
- g. Planes y estudios de mercado, estrategias y planes de negocios, técnicas y procedimientos, incluyendo reportes, especificaciones de productos y/o servicios, propuestas o borradores de propuestas de servicios, por los cuales se implementen procesos, métodos o sistemas.
- h. Toda información relacionada con las actividades de la Fundación que no sea de público conocimiento;
- i. Términos y condiciones, al igual que obligaciones o derechos incluidos en los acuerdos o contratos celebrados por la Fundación y las condiciones pactadas con cada una;
- j. Cualquier información que, según el ordenamiento jurídico vigente, se considere o cualquier pieza de información que por ley o por reglamento se considere o se defina como secreto industrial, o que esté sujeta o protegida por reserva y/o confidencialidad y/o que de cualquier forma su uso, explotación, divulgación, revelación y/o disposición esté limitada o restringida o sujeta a autorización de su titular.

## Artículo 72. Protección de la Información Confidencial contenida en documentos físicos o tecnológicos.

Todos los documentos físicos o electrónicos deberán ser protegidos contra pérdida, robo o posibilidad de que sean vistos por terceros.

- Los trabajadores deberán estar muy atentos sobre el lugar donde dejan su computador portátil, memorias (USB), sistemas de cómputo o comunicaciones (teléfonos celulares, computadores, tablets, etc.) o cualquier otro medio portátil que pueda contener archivos de datos (los “Medios Portátiles”) con la Información Confidencial.
- No se podrán dejar los Medios Portátiles en un parqueadero o cualquier lugar público, ni un lugar visible para terceros. No deberá dejar los Medios Portátiles prendidos sin clave de seguridad durante las horas fuera de la oficina ni dejarlo en momento alguno a disposición de terceros.
- Cuando el trabajador vaya a pasar algún archivo que contenga información confidencial de una USB por favor asegúrese que una vez transferida, dicha información sea eliminada en su totalidad.
- El trabajador deberá mantener la información confidencial en estricta confidencialidad y procurar cumplir con todos los procedimientos de seguridad y protección de datos personales según los parámetros definidos en la normatividad vigente.
- El trabajador no puede dejar los documentos impresos en las mesas o salas de trabajo. Igualmente, por fuera de la oficina no se pueden dejar documentos impresos.



- Los documentos que contengan datos de los miembros de la Fundación se deberán guardar o romper de manera adecuada. No se podrán depositar documentos completos en las basuras de las oficinas, pues todo documento que contenga información personal que no sea utilizado deberá ser destruido en su integridad.

Toda información que le proporcione la Fundación o que sea utilizada debido a las responsabilidades profesionales o laborales a su cargo, deberá permanecer como propiedad de la Fundación. Por lo mismo, al terminar su contrato de trabajo, el trabajador se obliga a devolver toda la información que tenga en su poder relacionada con su vinculación laboral o profesional, en especial retornando escritos, archivos en medios magnéticos y en general, cualquier información de propiedad de la Fundación que se encuentre en su poder. En caso de que física o tecnológicamente no sea posible la devolución de la información, se procederá a su destrucción previas verificaciones e instrucciones impartidas por la Rectoría.

Lo anterior implica que la información en medio físico, electrónico o magnético no puede ser copiada de ninguna manera, ni podrá ser eliminada por el trabajador. La falta a la obligación de confidencialidad con respecto a esta información de la Fundación generará la responsabilidad del caso, de conformidad con lo previsto en este reglamento y la normatividad aplicable sobre la materia.

### Artículo 73. Reglas para compartir la Información Confidencial

Los trabajadores deberán mantener la información confidencial y no deberán revelar la misma, ni total y parcialmente a terceros, excepto cuando se encuentren desarrollando labores propias de sus funciones que supongan la necesidad de revelar dicha información a terceros. En tales casos, los trabajadores deberán disponer las medidas necesarias para proteger el contenido de la información confidencial.

Lo anterior implica que los trabajadores no podrán divulgar, traspasar, usar, apropiarse o copiar la información, en provecho suyo o de terceros no legitimados para conocer dicha información.

En consecuencia, dicha información podrá ser utilizada con el único fin de prestar adecuadamente los servicios para los que los trabajadores fueron contratados. Adicionalmente, la Información Confidencial de los miembros de la comunidad institucional no se puede divulgar sin la autorización previa del titular de la información.

Los trabajadores no podrán sostener conversaciones sobre la Información Confidencial de los miembros de la comunidad en lugares públicos.

### Artículo 74. Aspectos Técnicos

A efectos de preservar la seguridad de la información, equipos y sistemas de propiedad de la Fundación, o los que ésta le haya asignado o autorizado como herramienta de trabajo para propósitos laborales, el trabajador entiende que la información relacionada con la Fundación que circule por estos equipos y sistemas es material clasificado de propiedad de esta.

**Parágrafo.** El incumplimiento de lo aquí contenido, desde ahora, se califica como FALTA GRAVE, pudiendo dar lugar a sanciones disciplinarias o terminación del contrato, según lo determine la Fundación cada caso en particular.



### Artículo 75. Propiedad Intelectual.

Las bases de datos, los servicios que con ellas se presten, los softwares y los contenidos que alberguen estas bases son de propiedad de la Fundación y se encuentran protegidos por las leyes de Propiedad Intelectual. No podrán ser objeto de explotación, reproducción, distribución, modificación, comunicación pública, cesión o transformación. El acceso a las bases de datos no otorga titularidad alguna sobre los derechos de propiedad intelectual de los contenidos que alberga las bases de datos y los servicios, software o invenciones que en ellas se utilicen.

La Fundación no transfiere la propiedad de su software y, por ende, retiene todos los derechos de propiedad industrial e intelectual incluyendo el software. Si se transfiere software con el que funcionan las bases de datos digitales a su terminal, no podrá diseccionarlo para su estudio, o descompilarlo, traducir la versión del código objeto original o su lenguaje a otro código o lenguaje.

El nombre comercial, las marcas, logo, productos y servicios que contienen las Bases de datos y los servicios, se encuentran protegidos por ley y son de propiedad de la Fundación reservándose la posibilidad de ejercer las acciones judiciales que correspondan contra quienes violen o infrinjan los derechos de propiedad intelectual e industrial o derechos de autor.

Los trabajadores que tengan relaciones comerciales con terceros asociados a la Fundación asumirán la posición de garante sobre la custodia de la información que llegue a conocer debido a su cargo, de tal manera que sólo está autorizado a utilizar la misma para las finalidades previstas por la empresa de manera previa, clara y expresa.

## CAPÍTULO XVIII. CONTRATO DE APRENDIZAJE

### Artículo 76. Objeto del contrato de aprendizaje.

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

**Parágrafo.** La relación de aprendizaje se registrará en lo pertinente por lo previsto en la Ley 789 de 2022, Acuerdo 015 de 2003, Decreto 933 de 2014, Decreto 1334 de 2018, Ley 2466 de 2025 y demás normas que lo regulen.

### Artículo 77. Capacidad para ser aprendiz.

Pueden celebrar contratos de aprendizaje las personas mayores de 14 años que han complementado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el C.S.T.



## Artículo 78. Forma y contenido del contrato de aprendizaje.

El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener, cuando menos, la siguiente información: Nombre de la empresa patrocinadora, nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz, oficio que es materia de aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato, obligaciones de la empresa patrocinadora, del aprendiz y derechos de este y aquel, apoyo de sostenimiento, condiciones de ejecución del aprendizaje y firma de los contratantes o de sus representantes.

## Artículo 79. Apoyo de sostenimiento.

El apoyo de sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la Fundación un apoyo de sostenimiento mensual, así:

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

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. (Art. 30 Ley 789 de 2002).

**Parágrafo.** Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales, pagado plenamente por la Empresa como dependiente. Durante la fase práctica a durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de empleados dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponde al del nivel de riesgo de la Empresa y de sus actividades.

## Artículo 80. Obligaciones especiales del aprendiz.

Además de las obligaciones que se establecen en el C.S.T., el aprendiz tiene las siguientes:

- a. Concurrir aplicadamente tanto a los cursos como a su práctica con diligencia sujetándose al régimen del aprendizaje y al direccionamiento de la empresa patrocinadora.
- b. Procurar el mayor rendimiento en su estudio y actividades encomendadas en cumplimiento del contrato de aprendizaje.
- c. Ser leal y guardar respeto a la empresa patrocinadora, sus representantes, trabajadores, familiares, maestros, etc.
- d. Guardar reserva absoluta sobre su vida privada, la de los demás trabajadores y personas vinculadas a la empresa patrocinadora.



### Artículo 81. Afiliaciones al Sistema de Seguridad Social.

La afiliación de los aprendices y el pago de aportes serán de cargo de la empresa patrocinadora, así: Durante la fase lectiva el aprendiz estará afiliado al Sistema de Seguridad Social en Salud, asumiendo la empresa patrocinadora la totalidad de la cotización sobre la base de un (1) SMLMV y, adicionalmente, durante la fase práctica estará afiliado al Sistema de Riesgos Laborales, tomando la misma base de cotización.

## **CAPÍTULO XIX. DESCONEXIÓN LABORAL**

### Artículo 82. Desconexión laboral.

Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. La Fundación se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

Con carácter general, las comunicaciones sobre temas laborales se realizarán dentro de la jornada de trabajo, y en todo caso, los trabajadores tendrán derecho a no contestar a comunicaciones que reciban una vez finalizado su horario laboral, salvo que se trate de una situación excepcional de fuerza mayor o caso fortuito y tratándose de trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo.

Para los cargos de dirección, confianza o manejo por sus especiales responsabilidades no serán aplicables las medidas descritas en los párrafos anteriores, así como aquellos casos en que concurren circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio para la Fundación y que, por tanto, requieran alguna actuación inmediata.

## **CAPÍTULO XXI. DISPOSICIONES FINALES**

### Artículo 83. Aplicación extensiva a los trabajadores docentes.

Las disposiciones establecidas en este Reglamento se aplicarán en lo que corresponda a los trabajadores docentes de manera complementaria al Reglamento Docente.

### Artículo 84. Publicación para observaciones.

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley 1429 de 2010, transcurridos quince (15) días de la fijación de este reglamento en cartelera de la Fundación y sin que se hubiese presentado objeciones por parte de los trabajadores, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiese varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

El proceso de publicación se realizará en los términos de lo previsto en la Ley 1429 de 2010.



### Artículo 85. Clausulas ineficaces.

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 (artículo 109, C.S.T.).

### Artículo 86. Vigencia

El presente Reglamento entrará a regir a partir de su publicación y quedará en firme luego de agotar las instancias previstas en la Ley 1429 de 2010 y deroga las disposiciones que le sean contrarias en especial el Reglamento Interno de trabajo del 2025.

## **PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,**

Dada en Bogotá D. C, el día veintinueve (29) del mes de diciembre de dos mil veinticinco (2025).

**Luis Diego Quirós Pacheco**  
Presidente Ad hoc

**Ángela Melo Cortés**  
Secretaria