

PREÁMBULO

La entidad sin ánimo de lucro **FUNDACIÓN COMPASIÓN**, identificada con NIT 900.530.622-1, con domicilio principal en el municipio de Medellín, departamento de Antioquia, y sede ubicada en la carrera 80A n.º 33-28, tiene por objeto ofrecer soluciones eficaces e integrales a las necesidades de personas en situación de vulnerabilidad o abandono social, mediante apoyo económico, donación de productos de primera necesidad —entre ellos alimentos, vivienda y vestuario—, acompañamiento, asesoría técnica y profesional, promoción, capacitación y ejecución de proyectos orientados al mejoramiento de la calidad de vida y al desarrollo social. En ejercicio de su facultad de dirección y organización, adopta el presente Reglamento Interno de Trabajo de conformidad con los artículos 104 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y las demás disposiciones legales y reglamentarias vigentes que resulten aplicables.

El presente Reglamento Interno de Trabajo hace parte de los contratos individuales de trabajo y será de obligatorio cumplimiento para **FUNDACIÓN COMPASIÓN** y para todas las personas vinculadas mediante contrato de trabajo, cualquiera que sea la modalidad legalmente acordada. Sus disposiciones serán aplicables a aprendices, practicantes, contratistas y terceros únicamente en aquello que sea compatible con la naturaleza jurídica de su respectivo vínculo y con las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, convivencia, confidencialidad, protección de datos y acceso a las instalaciones. Esta extensión no desnaturaliza el vínculo correspondiente ni implica, por sí sola, la existencia de una relación laboral cuando no concurran sus elementos constitutivos.

El Reglamento regirá en todas las dependencias, oficinas, sedes, sucursales, agencias, centros de operación, establecimientos y lugares de trabajo que LA FUNDACIÓN tenga actualmente o establezca en el territorio nacional, así como en aquellos espacios físicos o virtuales en los que se presten servicios bajo cualquiera de las modalidades de trabajo legalmente autorizadas, en lo que resulte aplicable.

LA FUNDACIÓN adopta este Reglamento en el marco de las normas laborales individuales y colectivas aplicables, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Sistema de Seguridad Social Integral, con el propósito de garantizar un entorno laboral digno, justo, equitativo, seguro y sostenible; promover la igualdad de oportunidades, el diálogo social, la buena fe y la responsabilidad empresarial; prevenir el acoso laboral y sexual, la violencia y toda forma de discriminación; proteger la dignidad, la intimidad y la integridad de las personas; y fomentar la productividad, la eficiencia y la calidad del servicio.

En adelante, la entidad se denominará “**LA FUNDACIÓN**” o “**EL EMPLEADOR**”.

OBJETIVOS DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El presente Reglamento Interno de Trabajo tiene por objeto establecer las disposiciones internas que regulan las relaciones laborales entre LA FUNDACIÓN y sus trabajadores, dentro de los límites de la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y las demás normas vigentes, con el fin de promover un ambiente de trabajo armónico, digno, seguro, eficiente, inclusivo y respetuoso de los derechos fundamentales. Son objetivos específicos del Reglamento:

1. **Informar a los trabajadores** sobre el contenido y alcance del Reglamento y de las normas que regulan la relación laboral, en especial respecto de sus derechos, obligaciones, prohibiciones, garantías y del régimen disciplinario aplicable, con observancia del debido proceso y del derecho de defensa.
2. **Prevenir actos inseguros, riesgos laborales y conductas contrarias a la convivencia** durante la ejecución de las labores, mediante la promoción del autocuidado, la disciplina operativa y el cumplimiento de las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y de protección del ambiente.
3. **Establecer los procedimientos y protocolos internos** aplicables ante accidentes de trabajo, emergencias, condiciones de riesgo y demás situaciones que puedan afectar la seguridad, la salud o la integridad de los trabajadores, de terceros o de los bienes e instalaciones de la Fundación, sin perjuicio de los procedimientos previstos en la ley y en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. **Definir los derechos, deberes y responsabilidades recíprocas** de LA FUNDACIÓN y de los trabajadores en el marco de la relación laboral, promoviendo la cooperación y el cumplimiento de los principios de buena fe, lealtad, subordinación y respeto mutuo.

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1°. DEFINICIONES. Para facilitar la interpretación y aplicación uniforme del presente Reglamento Interno de Trabajo, se adoptan las siguientes definiciones, organizadas en orden alfabético. En caso de modificación normativa, prevalecerá la definición legal vigente.

- **ACOSO LABORAL:** Toda conducta persistente y demostrable ejercida en el marco de una relación de trabajo por el empleador, un superior jerárquico, un compañero o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir la renuncia, en los términos de la Ley 1010 de 2006.
- **ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL:** Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste en relaciones de poder verticales u horizontales y ocurra una o varias veces contra otra persona en el contexto laboral, conforme a la Ley 2365 de 2024 y el Decreto 405 de 2025.
- **ARL (ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES):** Entidad aseguradora autorizada para administrar la afiliación, las cotizaciones, las prestaciones asistenciales y económicas y las actividades de prevención que correspondan dentro del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad con la Ley 1562 de 2012 y las normas que la reglamenten, modifiquen o sustituyan.
- **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR:** Persona jurídica de derecho privado, sin ánimo de lucro, organizada como corporación y sometida al control y vigilancia del Estado, encargada de administrar el subsidio familiar y de prestar servicios sociales a los trabajadores afiliados y a sus beneficiarios, de acuerdo con la ley.
- **CONTRATO DE TRABAJO:** Acuerdo por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo su continuada dependencia o subordinación y mediante remuneración. Sus elementos esenciales son la actividad personal, la subordinación y el salario.
- **CONVIVIENTE:** Persona que comparte de manera habitual residencia o comunidad de vida con otra. Cuando el Reglamento se refiera al cónyuge o compañero(a) permanente, se aplicará la definición y acreditación prevista en la ley.
- **CST (CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO):** Conjunto de normas que regula las relaciones individuales y colectivas de trabajo de carácter particular y cuya finalidad es garantizar un entorno laboral justo, equitativo y sostenible, dentro de un equilibrio armónico entre los derechos y deberes de empleadores y trabajadores, conforme a las modificaciones introducidas por la Ley 2466 de 2025.
- **DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia carente de justificación objetiva y razonable que tenga por objeto o efecto anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el acceso al empleo, la permanencia, la remuneración, la formación, la promoción o la terminación del vínculo laboral. No comprende las diferenciaciones fundadas en requisitos esenciales y determinantes del cargo, compatibles con la ley.
- **EMPLEADOR:** Para efectos del presente Reglamento, FUNDACIÓN COMPASIÓN, persona jurídica que recibe la prestación personal del servicio, ejerce la facultad de subordinación dentro de los límites constitucionales y legales y cumple las obligaciones laborales y de seguridad social correspondientes.
- **EPS (ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD):** Entidad responsable de la afiliación y del registro de los afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud, así como de garantizarles el acceso al Plan de Beneficios en Salud a través de su red de prestadores, en los términos de la normativa vigente.
- **IPS (INSTITUCIÓN PRESTADORA DE SERVICIOS DE SALUD):** Entidad pública, privada o mixta, o profesional autorizado, que presta servicios de salud a los afiliados y beneficiarios del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de acuerdo con su habilitación y nivel de complejidad.

- **OIT (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO):** Agencia especializada de las Naciones Unidas encargada de promover la justicia social, los derechos y principios fundamentales en el trabajo, las oportunidades de empleo digno y el diálogo social mediante normas internacionales, políticas y cooperación técnica.
- **PERSONA TRABAJADORA O TRABAJADOR:** Persona natural que presta personalmente un servicio a LA FUNDACIÓN bajo continuada subordinación o dependencia y a cambio de una remuneración, cualquiera sea la modalidad contractual legalmente celebrada.
- **SG-SST (SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO):** Proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que comprende la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora destinadas a anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo, de conformidad con la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015.
- **SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES:** Conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a las personas trabajadoras frente a los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo.
- **TRABAJO DIGNO Y DECENTE:** Trabajo prestado con respeto pleno de los derechos fundamentales, remuneración justa, acceso a la seguridad social, igualdad de oportunidades, bienestar integral, diálogo social y condiciones seguras, equitativas y sostenibles, de acuerdo con los principios de la Ley 2466 de 2025.
- **VIOLENCIA EN EL MUNDO DEL TRABAJO:** Conjunto de comportamientos, prácticas o amenazas inaceptables, aislados o repetidos, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico en el contexto laboral, incluidos los relacionados con el género, de acuerdo con la legislación nacional y los instrumentos internacionales aplicables.

CAPÍTULO II DISPOSICIONES GENERALES:

ARTÍCULO 2°. NORMAS APLICABLES Y PREVALENCIA. Las situaciones no previstas expresamente en este Reglamento se resolverán de conformidad con la Constitución Política, los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, el Código Sustantivo del Trabajo —con las modificaciones introducidas por la Ley 2466 de 2025—, las demás normas laborales vigentes, el contrato individual de trabajo y, cuando exista y resulte aplicable, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral. En ningún caso podrán celebrarse acuerdos que desconozcan derechos mínimos, ciertos e indiscutibles, normas de orden público laboral, el principio de favorabilidad, la condición más beneficiosa, la primacía de la realidad, la igualdad, la dignidad humana o las garantías de trabajo digno y decente. Los vacíos operativos podrán desarrollarse mediante políticas o instrucciones internas legítimas, siempre que no contradigan una norma de superior jerarquía ni impliquen renuncia, desmejora o restricción de derechos laborales.

ARTÍCULO 3°. EFECTO JURÍDICO, PUBLICIDAD Y OBLIGATORIEDAD. De conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo, las disposiciones del presente Reglamento hacen parte de los contratos individuales de trabajo vigentes y de los que se celebren en el futuro, salvo estipulación contractual más favorable para el trabajador. Su obligatoriedad estará sujeta a su adopción, publicación, divulgación y entrada en vigor en los términos legales. Las políticas, manuales, protocolos, procedimientos, circulares e instrucciones que expida **LA FUNDACIÓN** serán obligatorios cuando desarrollen el contrato de trabajo, este Reglamento o una obligación legal; hayan sido comunicados oportunamente; sean claros, razonables, proporcionales y compatibles con la naturaleza del cargo; y no desconozcan derechos mínimos, la dignidad humana, la igualdad, la libertad sindical, el debido proceso ni las condiciones contractuales más favorables. Tales instrumentos no podrán crear sanciones disciplinarias no previstas en la ley, el contrato, la convención colectiva, el pacto colectivo, el laudo arbitral o este Reglamento, ni modificar unilateralmente elementos esenciales del contrato por fuera de los límites legales.

ARTÍCULO 4°. FACULTAD DE ORGANIZACIÓN Y MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO. **LA FUNDACIÓN**, en ejercicio de su libertad de empresa y de las facultades de dirección, organización y subordinación reconocidas por la ley, podrá definir y ajustar su estructura, planta de personal, procesos, cargos, funciones, horarios, turnos, métodos y lugares de prestación del servicio, de acuerdo con las necesidades objetivas de la operación y del servicio. El aumento o la disminución del personal, la creación, supresión o transformación de cargos y la reasignación de funciones deberán efectuarse con observancia de las normas sobre estabilidad laboral, modalidades y terminación del contrato, fueros y protecciones especiales, igualdad y no discriminación, seguridad y salud en el trabajo, debido proceso y demás garantías aplicables. El ejercicio del *ius variandi* no es absoluto: toda modificación de las condiciones de tiempo, modo o lugar deberá fundarse en razones legítimas, objetivas y verificables; ser necesaria, razonable y proporcional;

guardar relación con el cargo, las competencias y la naturaleza del servicio; respetar la dignidad y los derechos fundamentales del trabajador; y evitar desmejoras salariales o prestacionales, afectaciones arbitrarias a su situación personal, familiar o de salud y cambios que impliquen una novación sustancial del contrato sin el acuerdo requerido por la ley. Cuando la medida pueda producir una afectación relevante, LA FUNDACIÓN evaluará las circunstancias particulares y comunicará la decisión de manera previa y motivada, salvo situaciones urgentes debidamente justificadas.

CAPÍTULO III CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 5°. REQUISITOS DE ADMISIÓN. Quien aspire a desempeñar un cargo en LA FUNDACIÓN deberá diligenciar o presentar su hoja de vida y aportar, durante las etapas del proceso de selección o antes de la contratación, únicamente los documentos que sean necesarios, pertinentes y proporcionales para verificar su identidad, formación, experiencia, competencias, habilitación profesional y autorización legal para trabajar. La recepción de documentos no obliga a LA FUNDACIÓN a celebrar contrato de trabajo ni confiere al aspirante derecho adquirido a la vinculación.

Aspirantes al empleo nacionales o extranjeros:

- a) **Personas colombianas:** copia legible de la cédula de ciudadanía, contraseña o documento de identidad válido, según corresponda. LA FUNDACIÓN podrá verificar la autenticidad y vigencia del documento por los medios legalmente autorizados.
- b) **Personas extranjeras:** pasaporte, cédula de extranjería, visa, Permiso por Protección Temporal u otro documento vigente que, de acuerdo con la normativa migratoria, permita permanecer y trabajar legalmente en Colombia. La exigencia concreta dependerá de la nacionalidad, la calidad migratoria y el cargo. La contratación quedará condicionada a la vigencia de la autorización para trabajar y al cumplimiento de los reportes que correspondan ante las autoridades competentes.

Aspirantes al empleo menores de edad:

- c) Cuando el aspirante sea adolescente autorizado legalmente para trabajar, deberá aportar el documento de identidad y la autorización escrita expedida por el Inspector de Trabajo. A falta de este, la autorización será expedida por el Comisario de Familia y, en su defecto, por el alcalde municipal, conforme al Código de la Infancia y la Adolescencia. LA FUNDACIÓN verificará que el cargo, la jornada y las condiciones de trabajo respeten las restricciones de edad, escolaridad, horario, seguridad y prohibición de labores peligrosas. No se vincularán menores de quince (15) años, salvo las excepciones legales para actividades artísticas, culturales, recreativas o deportivas debidamente autorizadas.
- d) Así mismo, necesitará certificados de estudio y formación de acuerdo con el perfil definido para el cargo a desempeñar.
- e) De igual manera, si los tiene, necesitará certificados laborales en donde conste el tiempo de servicio y la índole de la labor ejecutada.

Aspirantes al empleo por primera vez y reconocimiento de prácticas como experiencia profesional y/o relacionada:

- f) En los procesos de selección se reconocerán como experiencia profesional o relacionada las prácticas laborales y demás experiencias formativas o productivas debidamente certificadas que cumplan los requisitos y equivalencias previstos en las Leyes 2039 y 2043 de 2020, la Ley 2221 de 2022, el Decreto 1072 de 2015, el Decreto 223 de 2026 y las normas que los modifiquen o sustituyan. El reconocimiento se efectuará en función de la relación material entre la experiencia acreditada y el perfil del cargo.

Aspirantes generales:

- g) Fotocopia de la tarjeta o matrícula profesional, si es del caso.
- h) Certificado de vigencia de tarjeta profesional y antecedentes éticos profesionales, si es el caso.
- i) Autorización para que LA FUNDACIÓN consulte o verifique directamente los antecedentes judiciales, disciplinarios, fiscales, profesionales o de inhabilidades que resulten legalmente procedentes y guarden relación con el cargo. LA

FUNDACIÓN no exigirá certificados cuya consulta sea pública y gratuita, salvo imposibilidad de verificación directa o mandato legal.

- j) Cuando legalmente corresponda, el aspirante acreditará su situación militar en los términos del artículo 42 de la Ley 1861 de 2017. LA FUNDACIÓN no exigirá la presentación de la tarjeta o libreta militar como requisito para ingresar al empleo y verificará la situación mediante los mecanismos legalmente habilitados. Las personas declaradas no aptas, exentas o que hayan superado la edad máxima de incorporación podrán vincularse y contarán con el plazo legal para definir su situación militar, sin que se computen las demoras no imputables al trabajador.
- k) En general, aportar todos y cada uno de los soportes que respalden la información relacionada en la hoja de vida.
- l) Acreditar los requisitos objetivos de formación, experiencia, competencias y habilitaciones definidos para el cargo, así como los demás requisitos exigidos por la ley o por el perfil previamente establecido por la Fundación.

PARÁGRAFO PRIMERO: LA FUNDACIÓN podrá solicitar documentos adicionales cuando sean necesarios para verificar requisitos objetivos del cargo, gestionar riesgos legales, reputacionales, financieros o de seguridad, cumplir obligaciones regulatorias o formalizar la vinculación. Toda exigencia deberá ser pertinente, proporcional, informada y respetuosa de la intimidad, el habeas data, la igualdad y la no discriminación. LA FUNDACIÓN podrá abstenerse de continuar el proceso cuando el aspirante no acredite los requisitos esenciales del cargo, suministre información falsa o incompleta relevante, no autorice verificaciones indispensables o exista una incompatibilidad o inhabilidad legal, dejando soporte objetivo de la decisión.

En los formatos, entrevistas y demás actuaciones del proceso de selección no se solicitarán datos o pruebas prohibidos ni se adoptarán decisiones basadas en sexo, género, orientación sexual, identidad de género, origen étnico o nacional, edad, discapacidad, estado de salud, estado civil, situación familiar, embarazo, religión, opinión política, afiliación sindical o cualquier otro criterio protegido. No se exigirá prueba de embarazo, salvo que el cargo implique riesgos reales o potenciales que puedan afectar negativamente el curso del embarazo y se cumplan estrictamente los requisitos legales; tampoco pruebas de VIH, información clínica no pertinente, antecedentes crediticios sin finalidad legítima y autorización, ni otros datos sensibles ajenos a las funciones del cargo.

Las restricciones legales que se adopten con posterioridad se entenderán incorporadas automáticamente y prevalecerán sobre cualquier disposición interna incompatible.

ARTÍCULO 6°. PROCESO DE SELECCIÓN. LA FUNDACIÓN adelantará el proceso de selección con base en criterios objetivos relacionados con el perfil, las competencias, la experiencia, la idoneidad y los riesgos del cargo. Podrá emplear, según la naturaleza de la vacante, las siguientes etapas:

- a) **Entrevistas:** se realizarán de manera presencial o virtual, por personal autorizado y bajo preguntas relacionadas con el cargo. LA FUNDACIÓN definirá su oportunidad, metodología y responsables, preservando la igualdad de trato, la confidencialidad y la trazabilidad del proceso.
- b) **Pruebas psicotécnicas:** podrán aplicarse cuando sean pertinentes para evaluar competencias asociadas al cargo, mediante instrumentos técnicamente idóneos y por profesionales facultados. Sus resultados tendrán carácter confidencial y no podrán emplearse para discriminar ni para obtener información ajena a la finalidad del proceso.
- c) **Pruebas de conocimientos, técnicas o situacionales:** podrán aplicarse para medir las competencias requeridas, bajo criterios previamente definidos, comparables y relacionados directamente con las funciones del cargo.
- d) **Evaluación médica ocupacional de preingreso:** será practicada por un prestador o profesional habilitado, con cargo exclusivo a la Fundación, una vez exista decisión de vinculación condicionada. La valoración se definirá según el perfil del cargo y los factores de riesgo, con observancia de la normativa vigente sobre evaluaciones médicas ocupacionales. El empleador recibirá únicamente el concepto de aptitud, restricciones y recomendaciones; la historia clínica ocupacional permanecerá reservada. La existencia de una condición de salud, discapacidad o recomendación médica no dará lugar por sí sola a exclusión, y se evaluarán los ajustes razonables y medidas preventivas aplicables.
- e) **Verificación de información:** LA FUNDACIÓN podrá comprobar la autenticidad, vigencia y veracidad de los documentos y referencias aportados, consultar fuentes públicas y contactar a terceros autorizados, con sujeción a la finalidad informada, la protección de datos y las reglas aplicables a datos negativos. La falsedad, adulteración u

ocultamiento de información relevante podrá ocasionar la exclusión del proceso o las consecuencias legales y contractuales procedentes.

PARÁGRAFO PRIMERO: Una vez concluido el proceso de selección descrito en el presente artículo, y seleccionado el aspirante como nuevo trabajador, éste deberá presentar, diligenciar y entregar de manera oportuna todos los documentos requeridos por LA FUNDACIÓN para formalizar su vinculación laboral, según lo establecido en el presente Reglamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La vinculación se formalizará antes del inicio de la prestación personal del servicio. Los contratos que por disposición legal deban constar por escrito —entre ellos el contrato a término fijo, el contrato por obra o labor determinada, el período de prueba y las modalidades de trabajo a distancia cuando corresponda— serán suscritos previamente por las partes. LA FUNDACIÓN entregará al trabajador copia del contrato y de sus modificaciones por medio físico o electrónico.

PARÁGRAFO TERCERO: El contrato escrito deberá individualizar a las partes e indicar, según la modalidad aplicable, la fecha de inicio, el cargo o servicios contratados, el lugar o modalidad de prestación, la remuneración y forma de pago, la jornada, la duración, el período de prueba cuando se pacte, las obligaciones esenciales y las demás estipulaciones exigidas por la ley. La descripción de funciones podrá constar en el contrato, en un anexo o en el manual del cargo, sin perjuicio de la facultad legítima de asignar funciones compatibles dentro de los límites del *ius variandi*.

PARÁGRAFO CUARTO. SEGURIDAD SOCIAL, BENEFICIARIOS Y MEDIO DE PAGO. La persona seleccionada suministrará la información y los documentos estrictamente necesarios para que LA FUNDACIÓN efectúe las afiliaciones, traslados, novedades y pagos al Sistema de Seguridad Social Integral, al fondo de cesantías y a la caja de compensación familiar, así como para registrar a los beneficiarios que cumplan los requisitos legales. Cuando la información pueda consultarse o verificarse directamente, LA FUNDACIÓN podrá hacerlo con autorización del titular. También se aportará certificación de una cuenta bancaria a nombre del trabajador para el pago de nómina; si este no dispone de ella, LA FUNDACIÓN acordará un medio de pago legal, seguro y sin costo para el trabajador.

PARÁGRAFO QUINTO. TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES. La Fundación, en calidad de responsable del tratamiento, recopilará y tratará los datos personales del aspirante y, en caso de vinculación, del trabajador, únicamente para gestionar el proceso de selección, verificar requisitos y referencias, formalizar y ejecutar la relación laboral, cumplir obligaciones legales, administrar nómina, beneficios, seguridad social, SG-SST, seguridad física y de la información, y atender requerimientos de autoridades. El tratamiento se sujetará a la Ley 1581 de 2012, al Decreto 1074 de 2015 y a la política de tratamiento de información de la Fundación. Los datos sensibles y los de niños, niñas o adolescentes tendrán protección reforzada; su suministro será facultativo salvo obligación legal o necesidad estrictamente vinculada a la relación laboral. La autorización deberá ser previa, expresa e informada cuando la ley la exija. El uso de fotografías, nombre, voz o imagen con fines publicitarios, promocionales o de publicación en redes sociales requerirá autorización específica, separada y revocable, y su negativa no afectará la selección ni la relación laboral. El titular podrá conocer, actualizar, rectificar, solicitar prueba de la autorización, presentar consultas o reclamos y ejercer los demás derechos legales mediante los canales previstos en la política disponible en www.fundacioncompasion.org.

CAPÍTULO IV PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 7°. FINALIDAD DEL PERÍODO DE PRUEBA. Cuando la naturaleza del cargo y las condiciones de vinculación lo justifiquen, LA FUNDACIÓN podrá pactar con el trabajador un período inicial de prueba destinado a apreciar objetivamente sus aptitudes, competencias, adaptación, desempeño, comportamiento laboral y correspondencia con el perfil y las responsabilidades del cargo. A su vez, este período permitirá al trabajador evaluar las condiciones en que se desarrolla la prestación del servicio, de conformidad con el artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 8°. ESTIPULACIÓN Y DURACIÓN. El período de prueba deberá pactarse expresamente por escrito antes del inicio de la prestación personal del servicio. Podrá constar en el contrato de trabajo o en un documento separado suscrito por las partes. Si no existe estipulación escrita, el vínculo se entenderá regido desde su iniciación por las normas generales del contrato de trabajo, sin período de prueba. Salvo la regla especial aplicable a los contratos a término fijo inferiores a un (1) año, su duración no podrá exceder de dos (2) meses, conforme a los artículos 77 y 78 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 9°. REGLAS ESPECIALES Y PROHIBICIÓN DE REITERACIÓN. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración inicial sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá exceder de la quinta parte del término inicialmente pactado ni, en ningún caso, de dos (2) meses. Cuando entre LA FUNDACIÓN y el mismo trabajador se

celebren contratos sucesivos, prorrogados, renovados o formalmente interrumpidos para prestar servicios sustancialmente iguales o relacionados, solo será válido el período de prueba acordado en el primer contrato. Un nuevo período de prueba únicamente podrá evaluarse cuando exista una nueva vinculación real para un cargo materialmente distinto, con funciones y competencias diferentes, siempre que su pacto escrito sea compatible con la ley y no constituya fraude, abuso del derecho o desconocimiento de la continuidad laboral.

ARTÍCULO 10°. EFECTOS, EVALUACIÓN Y TERMINACIÓN. Durante la vigencia del período de prueba cualquiera de las partes podrá terminar unilateralmente el contrato de trabajo en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización por terminación sin justa causa. Cuando la decisión sea adoptada por **LA FUNDACIÓN**, deberá corresponder a una evaluación objetiva de la falta de adaptación, aptitud, competencia o desempeño mínimo requerido para el cargo, o a otra razón legítima relacionada con la finalidad del período de prueba. LA FUNDACIÓN procurará dejar soporte documental de la evaluación y comunicar la terminación por escrito. Esta facultad no podrá ejercerse de manera discriminatoria, retaliatoria, arbitraria o con vulneración de derechos fundamentales, ni podrá desconocer las garantías de estabilidad laboral reforzada, los fueros legales o las autorizaciones administrativas o judiciales que resulten exigibles. La sola invocación del período de prueba no desvirtúa una presunción de discriminación ni exime a LA FUNDACIÓN de demostrar la objetividad de su decisión cuando exista una condición constitucional o legalmente protegida.

Si vencido el período de prueba el trabajador continúa prestando sus servicios con conocimiento de la Fundación, se entenderá superado y el contrato continuará sujeto a las condiciones pactadas y a las normas generales desde la fecha inicial de vinculación. Durante el período de prueba el trabajador gozará de salario, afiliación y aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, prestaciones sociales, descansos, recargos, vacaciones y demás derechos laborales causados proporcionalmente, en igualdad de condiciones y sin perjuicio de la modalidad o duración del contrato, conforme al artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo y a las normas complementarias.

CAPÍTULO V MODALIDADES DE CONTRATOS

ARTÍCULO 11°. MODALIDADES CONTRACTUALES. La regla general de vinculación laboral en **LA FUNDACIÓN** será el contrato de trabajo a término indefinido. No obstante, atendiendo a las necesidades objetivas, temporales, operativas, técnicas, administrativas o propias de proyectos y programas institucionales, LA FUNDACIÓN podrá celebrar contratos a término fijo, por duración de obra o labor determinada y contratos ocasionales, accidentales o transitorios, siempre que concurren las causas, formalidades y límites establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, y en las normas que los reglamenten, modifiquen o sustituyan.

Las siguientes son las modalidades de contrato de trabajo existentes:

1. Contrato de trabajo a término fijo. Deberá constar por escrito, indicar expresamente su duración y no podrá superar, de manera inicial o acumulada con sus prórrogas, el término máximo de cuatro (4) años. Si no cumple estas condiciones, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral. Cuando se pacte por un término inferior a un (1) año, podrá prorrogarse mediante acuerdo escrito; sin embargo, después de la tercera prórroga, la renovación no podrá ser inferior a un (1) año, sin exceder el límite máximo legal. Si ninguna de las partes comunica por escrito su intención de terminarlo con una antelación mínima de treinta (30) días al vencimiento del plazo o de su prórroga, se renovará automáticamente por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga; tratándose de contratos inferiores a un (1) año, la cuarta prórroga automática será por un (1) año. LA FUNDACIÓN llevará control de la fecha de inicio, vencimientos, prórrogas y preavisos de cada contrato.

2. Contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada. Deberá celebrarse por escrito e identificar de forma precisa, verificable y detallada la obra, proyecto, convenio, programa, fase, producto o labor específica que justifica la vinculación, así como los criterios que permitan establecer su culminación. El contrato terminará cuando finalice efectivamente la obra o labor contratada, previa verificación y comunicación de la Fundación. Si la obra o labor no se especifica debidamente, o si una vez finalizada el trabajador continúa prestando sus servicios sin que exista una nueva y diferente obra o labor formalizada por escrito, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio. Cuando surja una nueva obra o labor diferente, las partes podrán continuar el vínculo mediante adición escrita previa que la describa de manera suficiente.

3. Contrato de trabajo a término indefinido y régimen de transición. El contrato a término indefinido permanecerá vigente mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. Los contratos a término fijo y por obra o labor celebrados antes de la entrada en vigor de la Ley 2466 de 2025 continuarán sujetos al régimen de transición previsto en dicha ley; sus prórrogas, renovaciones, adiciones o nuevas estipulaciones deberán adecuarse a los límites y formalidades vigentes. La calificación jurídica del vínculo dependerá de la realidad de la prestación del servicio y no únicamente de la denominación utilizada por las partes.

ARTÍCULO 12°. TRABAJO OCASIONAL, ACCIDENTAL O TRANSITORIO. Se considera ocasional, accidental o transitorio el trabajo que reúna conjuntamente las siguientes condiciones: que responda a una necesidad extraordinaria, eventual o momentánea de la Fundación; que se refiera a labores distintas de sus actividades normales o permanentes; y que tenga una duración corta, no superior a un (1) mes. La sola brevedad del vínculo no determina esta modalidad. Cuando la labor corresponda al giro ordinario de la Fundación, atienda una necesidad permanente o exceda el término legal, deberá emplearse la modalidad contractual que corresponda a la realidad del servicio.

Quienes sean vinculados bajo esta modalidad tendrán derecho, desde el inicio y en proporción al tiempo efectivamente laborado, al salario pactado, la afiliación y los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, el auxilio de transporte cuando haya lugar, las cesantías y sus intereses, la prima de servicios, las vacaciones, los descansos remunerados, los recargos por trabajo nocturno, suplementario, dominical o festivo y las demás prestaciones, acreencias y garantías laborales aplicables. La corta duración o el carácter extraordinario de la labor no autoriza exclusiones ni tratamientos menos favorables. LA FUNDACIÓN documentará por escrito la necesidad temporal, la labor específica, la duración estimada y las condiciones de ejecución, con el fin de acreditar la correcta utilización de esta modalidad, conforme al artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo y a la jurisprudencia constitucional aplicable.

CAPÍTULO VI CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 13°. NATURALEZA Y FINALIDAD DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, regulado por el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, el Decreto 223 de 2026 y las normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan. Mediante este contrato, una persona natural desarrolla formación teórico-práctica, personal y metódica en una institución educativa o entidad de formación autorizada, mientras **LA FUNDACIÓN**, en calidad de patrocinadora, proporciona los medios para adquirir y aplicar competencias relacionadas con un oficio, actividad u ocupación vinculada a su operación. Su finalidad principal es formativa, sin perjuicio de su naturaleza laboral y de los derechos que la ley reconoce al aprendiz-trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO. Podrán celebrar contrato de aprendizaje las personas que cumplan la edad mínima legal y los requisitos del programa de formación. Cuando el aprendiz sea adolescente entre quince (15) y diecisiete (17) años, la etapa práctica requerirá autorización previa del Inspector de Trabajo y Seguridad Social y estará sujeta a las restricciones de jornada, seguridad, escolaridad y prohibición de labores peligrosas previstas en la legislación de infancia y adolescencia. LA FUNDACIÓN verificará la autorización antes del inicio de la etapa productiva.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Por su naturaleza laboral, el aprendiz estará sujeto al presente Reglamento, al contrato, a las políticas de seguridad y salud en el trabajo, convivencia, confidencialidad, protección de datos y seguridad de la información, así como al reglamento académico de la entidad de formación en lo que corresponda. El ejercicio de la potestad disciplinaria por LA FUNDACIÓN respetará el debido proceso y se coordinará con la entidad de formación cuando la conducta también tenga efectos académicos. Ninguna sanción podrá desconocer la finalidad formativa del vínculo.

ARTÍCULO 14°. FORMA Y CONTENIDO DEL CONTRATO. El contrato de aprendizaje deberá celebrarse por escrito antes de su ejecución, registrarse en los sistemas dispuestos por el SENA cuando corresponda y contener, como mínimo:

1. Identificación completa de la Fundación, de su representante legal, del aprendiz y de la entidad de formación.
2. Programa, nivel de formación, oficio, actividad u ocupación objeto del aprendizaje y diseño curricular aplicable.
3. Duración total del contrato, fechas de inicio y terminación y distribución de las etapas lectiva y práctica, de acuerdo con el diseño curricular.
4. Lugar, modalidad, jornada y horario de ejecución de cada etapa, cuando sean determinables.
5. Remuneración aplicable en cada etapa y forma y periodicidad de pago.

6. Afiliaciones y aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, prestaciones sociales, auxilios y demás derechos que correspondan según la etapa.
7. Derechos y obligaciones de las partes y de la entidad de formación; mecanismos de acompañamiento, evaluación y reporte.
8. Obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, confidencialidad, protección de datos, propiedad intelectual y uso de recursos, cuando resulten aplicables.
9. Causales y procedimiento de suspensión, terminación y novedades, con sujeción a la ley, al debido proceso y a la coordinación con la entidad de formación.
10. Fecha de suscripción, firmas de las partes y anexos que integren el contrato.

ARTÍCULO 15°. CUOTA DE APRENDIZAJE Y VINCULACIÓN. LA FUNDACIÓN cumplirá la cuota mínima de aprendices que determine la Regional del SENA de su domicilio principal, siempre que reúna los presupuestos legales para estar obligada. Para los empleadores privados que desarrollen actividades económicas distintas de la construcción y ocupen quince (15) o más trabajadores, la cuota se determinará conforme a los artículos 32 y 33 de la Ley 789 de 2002 y a la regulación vigente: un (1) aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y uno (1) adicional por fracción de diez (10) o más que no exceda de veinte (20); quienes tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores tendrán un (1) aprendiz. LA FUNDACIÓN informará oportunamente al SENA las variaciones de personal que incidan en la cuota y conservará los soportes de su cumplimiento.

PARÁGRAFO. Cuando LA FUNDACIÓN no esté obligada o decida vincular aprendices adicionales a la cuota, podrá hacerlo voluntariamente dentro de los límites y procedimientos establecidos por el SENA y la normativa vigente. Estas vinculaciones deberán registrarse y cumplir íntegramente las obligaciones laborales, formativas y de seguridad social aplicables.

ARTÍCULO 16°. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE. Cuando esté obligada al cumplimiento de cuota, LA FUNDACIÓN podrá optar por su monetización total o parcial, previa gestión ante la Regional del SENA competente y con observancia de los plazos, reportes, formularios y procedimientos vigentes. La decisión de monetizar no libera del pago oportuno ni de las obligaciones de información y actualización de la cuota. Si no se adopta válidamente la monetización, LA FUNDACIÓN deberá vincular el número de aprendices fijado por el SENA.

ARTÍCULO 17°. VALOR Y PAGO DE LA MONETIZACIÓN. La monetización corresponderá mensualmente a uno punto cinco (1,5) salarios mínimos legales mensuales vigentes por cada aprendiz que LA FUNDACIÓN deje de vincular para cumplir la cuota obligatoria. En caso de monetización parcial, el valor será proporcional al número de aprendices no vinculados. El pago se efectuará dentro de los primeros cinco (5) días hábiles de cada mes, a través de los mecanismos dispuestos por el SENA, sin perjuicio de las reliquidaciones, intereses, sanciones o cobros derivados de diferencias o incumplimientos.

ARTÍCULO 18°. SUJETOS Y RESPONSABLES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

EL APRENDIZ-TRABAJADOR: Persona natural matriculada en un programa autorizado que recibe formación teórica y práctica, ejecuta personalmente las actividades previstas en el plan formativo y cumple el contrato, el reglamento académico y las reglas internas compatibles con su vínculo.

LA FUNDACIÓN COMO PATROCINADORA: Empleador que celebra el contrato, proporciona los medios para la formación profesional metódica y completa, paga la remuneración y las acreencias aplicables, efectúa las afiliaciones y aportes, garantiza condiciones seguras, designa acompañamiento idóneo y reporta las novedades a la entidad de formación y al SENA.

LA ENTIDAD DE FORMACIÓN: Institución autorizada que imparte, orienta o certifica el programa de formación, define el diseño curricular, realiza seguimiento académico y coordina con LA FUNDACIÓN el desarrollo y evaluación de las etapas del contrato. Podrá ser el SENA, una institución educativa reconocida o una entidad autorizada conforme a la ley.

ARTÍCULO 19°. ETAPAS, DURACIÓN Y EJECUCIÓN. El contrato se ejecutará durante el tiempo estrictamente previsto en el diseño curricular o plan de estudios y no podrá exceder de treinta y seis (36) meses. Comprenderá, según el

programa, una etapa lectiva y una etapa práctica o productiva, que podrán desarrollarse de manera consecutiva, simultánea, alternada o bajo modalidad dual cuando la regulación y el diseño curricular lo permitan.

ETAPA LECTIVA: Período predominantemente formativo en el que el aprendiz desarrolla los componentes teóricos, técnicos, tecnológicos o académicos del programa bajo orientación de la entidad de formación. La participación de LA FUNDACIÓN se limita a las actividades previstas en el plan formativo y no podrá destinar al aprendiz a reemplazar personal ni a cubrir necesidades permanentes ajenas al aprendizaje.

ETAPA PRÁCTICA O PRODUCTIVA: Período en el que el aprendiz aplica y fortalece, en un ambiente real de trabajo, los conocimientos, habilidades y competencias adquiridos. Las actividades deberán guardar relación directa con el programa y el plan formativo, ejecutarse bajo acompañamiento idóneo y sujetarse a la jornada máxima legal, a los descansos, recargos, medidas de seguridad y demás garantías laborales aplicables.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las actividades de cada etapa deberán corresponder al diseño curricular, al perfil ocupacional y al plan concertado con la entidad de formación. LA FUNDACIÓN podrá organizar su ejecución según sus necesidades operativas, siempre que no desnaturalice la finalidad pedagógica ni exceda los límites legales.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La modificación de fechas, fases, modalidad o lugar de ejecución requerirá soporte académico u operativo, acuerdo escrito cuando corresponda y registro oportuno ante la entidad de formación y el SENA. La suspensión o ampliación solo procederá por causas legalmente admisibles y no podrá superar la duración máxima del programa.

ARTÍCULO 20°. APOYO DE SOSTENIMIENTO Y CONDICIONES ECONÓMICAS. Durante toda la vigencia del contrato de aprendizaje, LA FUNDACIÓN pagará al aprendiz un apoyo de sostenimiento mensual. En la etapa lectiva, este será, como mínimo, equivalente al setenta y cinco por ciento (75 %) de un salario mínimo legal mensual vigente; en la etapa práctica o productiva será, como mínimo, equivalente al cien por ciento (100 %) de un salario mínimo legal mensual vigente. Los estudiantes universitarios vinculados mediante contrato de aprendizaje y que se encuentren en etapa práctica recibirán, como mínimo, un apoyo de sostenimiento equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente. Se aplicarán las condiciones más favorables previstas en convenciones colectivas, pactos, laudos arbitrales o políticas expresas de la Fundación, cuando resulten aplicables.

En la etapa práctica o productiva se reconocerán, cuando se causen, el auxilio de transporte o de conectividad, los recargos por trabajo nocturno, suplementario, dominical o festivo y los demás conceptos previstos en la ley. El apoyo de sostenimiento y los demás valores a que haya lugar se liquidarán y pagarán por los medios y en las fechas definidas por la Fundación, sin perjuicio de las reglas especiales aplicables al contrato de aprendizaje.

ARTÍCULO 21°. SEGURIDAD SOCIAL, PRESTACIONES Y DEMÁS DERECHOS. Durante la etapa lectiva, LA FUNDACIÓN afiliará al aprendiz a salud y riesgos laborales y asumirá íntegramente las cotizaciones que legalmente le correspondan, conforme a la regulación vigente. Durante la etapa práctica o productiva, realizará las afiliaciones y aportes a salud, pensión y riesgos laborales como trabajador dependiente y reconocerá, en proporción al tiempo servido, cesantías e intereses, prima de servicios, vacaciones, dotación cuando haya lugar, afiliación a caja de compensación familiar y demás derechos laborales y parafiscales aplicables. La base de cotización, clase de riesgo y distribución de aportes serán las establecidas por la ley.

PARÁGRAFO. La suspensión o terminación del contrato deberá fundarse en una causal legal, contractual, académica u objetiva debidamente soportada; observar el debido proceso cuando tenga origen disciplinario; coordinarse con la entidad de formación y reportarse al SENA. LA FUNDACIÓN respetará las garantías de estabilidad laboral reforzada, los fueros y las autorizaciones administrativas o judiciales que sean exigibles. La terminación del convenio con la entidad de formación, la pérdida de calidad de estudiante, el incumplimiento grave del plan formativo, la culminación del programa o el vencimiento del plazo producirán los efectos previstos en la ley y en el contrato, previa verificación de sus presupuestos.

CAPÍTULO VII PRÁCTICAS LABORALES

ARTÍCULO 22°. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y MODALIDADES FORMATIVAS. LA FUNDACIÓN podrá habilitar plazas para prácticas laborales en sentido estricto, pasantías y demás actividades formativas permitidas por la ley, previa verificación del programa académico, la pertinencia de las actividades, la disponibilidad institucional y la aceptación de la institución educativa. Estas modalidades se regirán por la Ley 1780 de 2016, las Leyes 2039 y 2043 de 2020, el Decreto 1072 de 2015, el Decreto 616 de 2021, la Resolución 3546 de 2018 y las normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan. El contrato de aprendizaje se regulará exclusivamente por el Capítulo VI de este Reglamento. Ninguna

denominación formal podrá utilizarse para encubrir una relación laboral ni para desnaturalizar la modalidad formativa efectivamente acordada.

ARTÍCULO 23°. DEFINICIÓN, NATURALEZA Y FORMALIZACIÓN. La práctica laboral es una actividad formativa desarrollada por un estudiante de programas de formación complementaria ofrecidos por Escuelas Normales Superiores o de educación superior de pregrado, durante un tiempo determinado, en un ambiente laboral real, con supervisión y sobre asuntos directamente relacionados con su área de estudio, desempeño y tipo de formación, para cumplir un requisito académico u obtener el título correspondiente. Por su naturaleza pedagógica, no constituye relación laboral ni contrato de aprendizaje, siempre que prevalezca efectivamente su finalidad formativa y no concurren en la realidad los elementos de un contrato de trabajo.

Antes de iniciar la práctica deberá existir un convenio, carta de compromiso o instrumento equivalente permitido por la regulación aplicable, acompañado de un plan de práctica que identifique a la Fundación, la institución educativa y el estudiante; precise el programa académico, objetivos, actividades, área, duración, horario, modalidad, lugar, tutor, monitor, mecanismos de seguimiento, afiliación a riesgos laborales, causas de suspensión o terminación y demás condiciones exigibles. LA FUNDACIÓN podrá abstenerse de abrir o mantener una plaza cuando no existan condiciones académicas, operativas, presupuestales o de seguridad suficientes.

ARTÍCULO 24°. CARÁCTER FORMATIVO Y AUXILIOS. Las prácticas laborales son actividades formativas y, por regla general, no generan salario ni prestaciones sociales. LA FUNDACIÓN no asignará al practicante labores ajenas al plan formativo, ni lo utilizará para cubrir vacantes, reemplazar trabajadores o atender necesidades permanentes propias de una relación laboral. Podrá reconocer voluntariamente un auxilio de práctica destinado a apoyar gastos de transporte, alimentación, conectividad o sostenimiento. Su cuantía, periodicidad y condiciones deberán constar por escrito. El auxilio no tendrá naturaleza salarial ni prestacional, no estará sujeto a un mínimo obligatorio salvo disposición especial y no constituirá derecho adquirido ni precedente para futuras prácticas.

ARTÍCULO 25°. AFILIACIÓN Y COBERTURA EN RIESGOS LABORALES. Antes del inicio de la práctica, el estudiante deberá encontrarse afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales cuando legalmente proceda. La responsabilidad de afiliación y pago se determinará conforme a la ley y deberá constar en el instrumento formativo; no podrá trasladarse convencionalmente a un sujeto distinto del obligado legalmente. La afiliación se efectuará por el término de la práctica y en la clase de riesgo correspondiente a las actividades y al lugar de ejecución. LA FUNDACIÓN incluirá al practicante en las actividades pertinentes del SG-SST, le brindará inducción, suministrará los elementos de protección requeridos y gestionará el reporte e investigación de accidentes e incidentes ocurridos en el escenario de práctica.

ARTÍCULO 26°. CERTIFICACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LA EXPERIENCIA. Al finalizar la práctica, LA FUNDACIÓN expedirá una certificación que indique las fechas de inicio y terminación, la intensidad horaria, el área y las actividades desarrolladas, previa validación del tutor y, cuando corresponda, de la institución educativa. El tiempo certificado será reconocido como experiencia profesional o relacionada en los términos de las Leyes 2039 y 2043 de 2020, el Decreto 616 de 2021 y las demás normas aplicables, siempre que las actividades guarden relación directa con el programa académico y se cumplan los requisitos legales.

ARTÍCULO 27°. EDAD MÍNIMA Y AUTORIZACIÓN. Las prácticas laborales no podrán ser realizadas por personas menores de quince (15) años. Los adolescentes entre quince (15) y diecisiete (17) años requerirán autorización previa del Inspector de Trabajo y Seguridad Social y estarán sujetos a las restricciones legales de jornada, horario, escolaridad, seguridad, salud y prohibición de actividades peligrosas. LA FUNDACIÓN verificará la autorización y la compatibilidad de la plaza antes del inicio, facilitará las visitas o requerimientos de la autoridad y suspenderá la práctica cuando no se mantengan las condiciones autorizadas o exista riesgo para el adolescente.

ARTÍCULO 28°. JORNADA Y HORARIO DE LA PRÁCTICA. La intensidad horaria será la prevista en el plan de práctica, deberá ser inferior a la jornada ordinaria de LA FUNDACIÓN y no podrá exceder la jornada máxima legal vigente. Se organizará de manera compatible con el calendario y las obligaciones académicas, los tiempos de estudio, el descanso y los desplazamientos del practicante. LA FUNDACIÓN permitirá la asistencia a actividades académicas informadas oportunamente. No se programarán horas extras, trabajo nocturno, dominical o festivo, salvo autorización previa y expresa de la institución educativa, necesidad formativa justificada y cumplimiento integral de los límites legales y de las medidas de seguridad aplicables.

ARTÍCULO 29°. JORNADA DE PRÁCTICA PARA ADOLESCENTES. Los adolescentes desarrollarán la práctica únicamente dentro del horario autorizado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social. Los mayores de quince (15) y

menores de diecisiete (17) años podrán realizarla hasta por seis (6) horas diarias y treinta (30) horas semanales, en jornada diurna hasta las 6:00 p. m. Los mayores de diecisiete (17) y menores de dieciocho (18) años podrán realizarla hasta por ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas semanales, hasta las 8:00 p. m. Las adolescentes gestantes, a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia mientras sean menores de edad, no podrán exceder de cuatro (4) horas diarias y veinte (20) horas semanales, hasta las 6:00 p. m., sin perjuicio de condiciones más favorables o restricciones médicas. Si la autorización, la jornada de LA FUNDACIÓN o la regulación vigente establece un límite inferior, se aplicará la condición más protectora.

ARTÍCULO 30°. SUPERVISIÓN, SEGUIMIENTO Y NOVEDADES. Cada práctica contará con un tutor designado por la Fundación, con conocimiento y experiencia suficientes para orientar las actividades, verificar condiciones seguras, controlar el cumplimiento del plan y emitir los reportes correspondientes, y con un monitor designado por la institución educativa, responsable del seguimiento académico. Ambos coordinarán las evaluaciones, novedades, ajustes, incidentes, ausencias y medidas correctivas de carácter formativo. LA FUNDACIÓN podrá solicitar el reemplazo del practicante, suspender actividades o terminar la plaza cuando exista incumplimiento grave, pérdida de la calidad de estudiante, falsedad documental, riesgo no controlado, imposibilidad de cumplir el plan o decisión de la institución educativa, previa documentación y coordinación con esta, salvo urgencia o riesgo inminente.

ARTÍCULO 31°. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL PRACTICANTE. Además de las obligaciones previstas en el instrumento de vinculación, el plan de práctica y el reglamento de la institución educativa, el practicante deberá ejecutar personalmente las actividades formativas; cumplir el horario acordado y reportar oportunamente las ausencias; acatar las instrucciones técnicas y de seguridad compatibles con la práctica; cuidar y devolver los bienes y recursos asignados; mantener reserva sobre la información confidencial, los datos personales y la propiedad intelectual; respetar las normas de convivencia, prevención del acoso, SG-SST y seguridad de la información; utilizar los elementos de protección; informar incidentes, accidentes, conflictos de interés y riesgos; y entregar los productos e informes requeridos. Las disposiciones del presente Reglamento solo se aplicarán en cuanto sean compatibles con la naturaleza formativa y no laboral del vínculo.

ARTÍCULO 32°. DURACIÓN, SUSPENSIÓN, TERMINACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS. La práctica tendrá la duración prevista en el plan académico y en el instrumento de vinculación, dentro de los límites legales. Este deberá indicar las fechas de inicio y terminación, intensidad horaria y causales de suspensión o terminación. La práctica podrá suspenderse por incapacidad, licencia académica, calamidad, fuerza mayor, caso fortuito, riesgo para la salud o seguridad u otra causa objetiva justificada. Terminará por cumplimiento del término o requisito académico, acuerdo de los sujetos formativos, decisión de la institución educativa, pérdida de la calidad de estudiante, incumplimiento grave del plan, riesgo no controlado, falsedad, imposibilidad de ejecución o las demás causas previstas en el instrumento y la ley. Salvo urgencia, LA FUNDACIÓN documentará la situación y coordinará la decisión con la institución educativa. Al cierre se devolverán los bienes, se entregarán los informes y se expedirá la certificación correspondiente. Los datos personales del practicante y de terceros serán tratados únicamente para fines formativos, académicos, administrativos y de seguridad, conforme a la Ley 1581 de 2012 y a la política de tratamiento de la Fundación; la información académica, de salud y demás datos sensibles tendrá acceso restringido y solo se compartirá cuando exista finalidad legítima y habilitación legal.

CAPÍTULO VIII HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 33°. JORNADA ORDINARIA Y HORARIOS. La jornada ordinaria de trabajo de LA FUNDACIÓN será la pactada en el contrato de trabajo o la asignada conforme a este Reglamento, sin exceder la jornada máxima legal. Desde el 15 de julio de 2026, la jornada máxima ordinaria es de cuarenta y dos (42) horas semanales, que podrán distribuirse, de común acuerdo, entre cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando un (1) día de descanso, sin disminución del salario ni afectación de derechos adquiridos, de conformidad con el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2101 de 2021 y la Ley 2466 de 2025.

Para el personal administrativo cuya jornada se distribuya de lunes a viernes, LA FUNDACIÓN podrá asignar una de las siguientes opciones. El tiempo destinado al almuerzo constituye un descanso no computable dentro de la jornada, durante el cual el trabajador no estará obligado a permanecer a disposición del empleador:

Opción	Ingreso	Almuerzo	Salida	Horas semanales
1	7:00 a. m.	30 minutos	3:50 p. m.	41 horas y 40 minutos
2	7:00 a. m.	1 hora	4:20 p. m.	41 horas y 40 minutos
3	7:30 a. m.	30 minutos	4:20 p. m.	41 horas y 40 minutos
4	7:30 a. m.	1 hora	4:50 p. m.	41 horas y 40 minutos

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FUNDACION COMPASION	Versión: 03 Fecha: 07/10/2026
--	--	--

5	8:00 a. m.	30 minutos	4:50 p. m.	41 horas y 40 minutos
6	8:00 a. m.	1 hora	5:20 p. m.	41 horas y 40 minutos

PARÁGRAFO PRIMERO. ASIGNACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL HORARIO. LA FUNDACIÓN asignará la opción horaria aplicable a cada trabajador según el cargo, el área y las necesidades del servicio. Podrá modificar horarios y turnos por razones objetivas de operación, servicio, seguridad, productividad o continuidad, dentro de los límites legales y contractuales, mediante comunicación previa razonable. Cuando el cambio implique una alteración sustancial o una afectación relevante de las condiciones personales o familiares del trabajador, se evaluarán sus circunstancias y se obtendrá el acuerdo requerido por la ley. La asignación de una opción no genera derecho adquirido a su permanencia indefinida.

PARÁGRAFO SEGUNDO. MANIFESTACIÓN DE PREFERENCIA HORARIA. Cada trabajador informará por escrito, dentro del plazo y mediante el mecanismo que defina **LA FUNDACIÓN**, la opción de horario en la que prefiere cumplir su jornada laboral. Esta manifestación constituye una preferencia y no una elección definitiva ni un derecho adquirido. La asignación será aprobada por LA FUNDACIÓN teniendo en cuenta el cargo, el área, la disponibilidad de cada opción, la continuidad del servicio, la adecuada distribución del personal y las necesidades operativas. Cuando la opción solicitada no resulte viable, LA FUNDACIÓN podrá asignar otra de las alternativas previstas en este artículo, previa comunicación al trabajador.

PARÁGRAFO TERCERO. DISTRIBUCIÓN Y DESCANSOS. La jornada podrá distribuirse entre cinco (5) o seis (6) días, con un día de descanso obligatorio. Los períodos de descanso entre las secciones de la jornada no se computarán como tiempo de trabajo cuando el trabajador pueda disponer libremente de ellos. LA FUNDACIÓN podrá establecer otros horarios para cargos operativos, territoriales, de proyectos o de atención especial, respetando la jornada máxima, los descansos y los recargos legalmente causados.

PARÁGRAFO CUARTO. EXCEPCIONES. Quedan excluidos de la jornada máxima únicamente los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo y los demás casos expresamente previstos en el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo. La denominación del cargo no será suficiente: la excepción dependerá de las funciones, responsabilidades, autonomía y facultades efectivamente ejercidas. La exclusión no autoriza jornadas contrarias a la dignidad, la salud, la seguridad ni al descanso necesario.

PARÁGRAFO QUINTO. TURNOS SUCESIVOS. LA FUNDACIÓN y el trabajador podrán acordar, temporal o indefinidamente, turnos sucesivos que permitan la continuidad de la operación durante todos los días de la semana, siempre que cada turno no exceda de seis (6) horas diarias ni de treinta y seis (36) horas semanales. En esta modalidad no habrá recargo nocturno ni por trabajo en día de descanso obligatorio, pero se reconocerá el salario correspondiente a la jornada ordinaria, nunca inferior al mínimo legal o convencional, y un día de descanso remunerado.

PARÁGRAFO SEXTO. JORNADA FLEXIBLE. Mediante acuerdo, la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas podrá cumplirse en jornadas diarias flexibles distribuidas en máximo seis (6) días, con un día de descanso obligatorio. Las horas diarias podrán variar entre cuatro (4) horas continuas y nueve (9) horas, sin que se cause trabajo suplementario cuando no se exceda el promedio semanal de cuarenta y dos (42) horas ni el límite diario legal aplicable. El trabajo realizado en período nocturno, dominical o festivo causará los recargos correspondientes.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. DOBLE TURNO. LA FUNDACIÓN no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, programarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo y sin desconocer los límites derivados de la salud, la seguridad y el descanso.

PARÁGRAFO OCTAVO. TRABAJO POR EQUIPOS. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se ejecute por equipos o turnos, la duración diaria podrá ampliarse en los términos del artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo, siempre que el promedio de las horas calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas no supere la jornada máxima legal semanal vigente. La ampliación dentro de este régimen no constituye trabajo suplementario si se cumplen todos sus presupuestos.

HORAS EXTRAS, TRABAJO NOCTURNO Y TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

ARTÍCULO 34°. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, el trabajo diurno es el realizado entre las 6:00 a. m. y las 7:00 p. m.; el trabajo nocturno es el realizado entre las 7:00 p. m. y las 6:00 a. m. del día siguiente. El trabajo ejecutado dentro de la jornada

ordinaria durante el período nocturno causará el recargo nocturno legal, salvo las excepciones expresamente previstas en la ley.

ARTÍCULO 35°. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS. Es el que excede la jornada ordinaria pactada o asignada al trabajador y, en todo caso, el que supera la jornada máxima legal, de conformidad con el artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo. La mera permanencia en las instalaciones o la conexión a herramientas tecnológicas por fuera del horario no constituye, por sí sola, trabajo suplementario cuando no exista prestación efectiva, orden, autorización, conocimiento o tolerancia de la Fundación.

ARTÍCULO 36°. LÍMITES DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. Salvo las excepciones legales, las horas extras diurnas y nocturnas no podrán exceder de dos (2) horas diarias ni de doce (12) horas semanales. En los eventos excepcionales previstos en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, relacionados con trabajo por turnos o labores que no puedan interrumpirse por su naturaleza o por motivos técnicos, LA FUNDACIÓN aplicará las condiciones y límites especiales vigentes, sin afectar los descansos ni la seguridad y salud de los trabajadores.

ARTÍCULO 37°. AUTORIZACIÓN Y RECONOCIMIENTO. El trabajo suplementario deberá ser previamente ordenado o autorizado por el jefe inmediato o por la persona facultada por **LA FUNDACIÓN**. En situaciones urgentes, imprevistas o destinadas a evitar daños, accidentes, interrupciones graves del servicio o afectaciones a personas o bienes, el trabajador podrá ejecutarlo cuando resulte indispensable, pero deberá informar por escrito a su superior en el menor tiempo posible, indicando las labores realizadas, la causa, la fecha y el tiempo empleado.

La falta de autorización previa podrá constituir incumplimiento del procedimiento interno y dar lugar a las medidas disciplinarias procedentes, previo debido proceso. Sin embargo, no impedirá el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno o realizado en días de descanso obligatorio que haya sido efectivamente ordenado, autorizado, permitido, conocido o tolerado por LA FUNDACIÓN y cuya prestación pueda demostrarse.

ARTÍCULO 38°. REGLAS DE LIQUIDACIÓN. El trabajo suplementario, nocturno y realizado en días de descanso obligatorio o festivos será liquidado conforme a los artículos 168 y 179 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y las normas que los modifiquen o sustituyan. Los recargos se calcularán sobre el valor de la hora ordinaria. Cuando concurren trabajo suplementario y trabajo nocturno, o trabajo en día de descanso obligatorio con trabajo nocturno o suplementario, se reconocerán los recargos que correspondan de manera acumulativa cuando tengan causas jurídicas distintas, sin duplicar un mismo concepto.

ARTÍCULO 39°. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

1. El trabajo nocturno ordinario se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35 %) sobre el valor de la hora ordinaria diurna, salvo las excepciones legales aplicables a los turnos sucesivos de treinta y seis (36) horas semanales.
2. La hora extra diurna se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25 %) sobre el valor de la hora ordinaria diurna.
3. La hora extra nocturna se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75 %) sobre el valor de la hora ordinaria diurna.
4. El trabajo en día de descanso obligatorio o festivo se remunera, desde el 1 de julio de 2026, con un recargo del noventa por ciento (90 %) sobre el valor de la hora ordinaria, en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador. A partir del 1 de julio de 2027 el recargo será del cien por ciento (100 %), sin perjuicio de que LA FUNDACIÓN adopte anticipadamente este porcentaje.
5. Si el trabajo en día de descanso obligatorio se realiza en horario nocturno, se adicionará el recargo nocturno; y si además constituye trabajo suplementario, se adicionará el recargo de hora extra diurna o nocturna que corresponda.

ARTÍCULO 40°. OPORTUNIDAD DEL PAGO. El valor del trabajo suplementario y de los recargos nocturnos, por trabajo en días de descanso obligatorio o festivos, se pagará junto con el salario ordinario del período en el cual se haya causado o, a más tardar, con el salario del período siguiente, una vez se cierre y valide el registro correspondiente.

ARTÍCULO 41°. REGISTRO Y CONTROL DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. LA FUNDACIÓN llevará un registro actualizado del trabajo suplementario de cada trabajador, en el que consten la identificación del trabajador, la actividad desarrollada, el número de horas diurnas o nocturnas, la fecha y la liquidación correspondiente. El registro podrá administrarse por medios físicos o electrónicos y estará disponible para el trabajador y para las autoridades competentes en los términos legales. LA FUNDACIÓN implementará mecanismos de control horario, pero la falta o inconsistencia del registro no afectará el reconocimiento de las horas efectivamente causadas y demostradas.

CAPÍTULO IX
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 42°. DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO REMUNERADO. Son días de descanso obligatorio remunerado el domingo o el día que las partes hayan estipulado por escrito como día de descanso, y los días de fiesta de carácter civil o religioso reconocidos por el artículo 177 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 51 de 1983 y las normas que los modifiquen o sustituyan. Los descansos trasladables se disfrutarán el lunes siguiente en los casos previstos por la ley. Cuando una festividad trasladable coincida con domingo, el descanso remunerado se reconocerá el lunes siguiente. LA FUNDACIÓN respetará el día de descanso acordado y podrá organizar turnos o servicios que requieran continuidad, con reconocimiento de los descansos compensatorios y recargos legalmente causados.

PARÁGRAFO. El trabajo prestado en día de descanso obligatorio o festivo se reconocerá y liquidará conforme a los artículos 179 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por la Ley 2466 de 2025, y a las demás normas vigentes. La habitualidad u ocasionalidad, el descanso compensatorio y los recargos se determinarán según la programación y el número de días de descanso obligatorio laborados en el respectivo mes.

ARTÍCULO 43°. SUSPENSIÓN DEL TRABAJO EN DÍAS DE FIESTA NO LEGALES. Cuando LA FUNDACIÓN suspenda labores con ocasión de una festividad no reconocida como descanso obligatorio por la ley, pagará el salario correspondiente como si el servicio se hubiere prestado. No habrá obligación de pago cuando exista acuerdo expreso y previo para suspender o compensar el tiempo en otro día hábil, o cuando la medida se encuentre prevista en este Reglamento, en pacto o convención colectiva o en laudo arbitral. El trabajo compensatorio realizado dentro de los límites de la jornada máxima legal no constituirá trabajo suplementario, de conformidad con el artículo 178 del Código Sustantivo del Trabajo.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 44°. CAUSACIÓN Y DURACIÓN. Los trabajadores que completen un (1) año de servicios tendrán derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. El derecho se causa por cada año de servicios y, a la terminación del contrato, se compensará proporcionalmente por cualquier fracción de tiempo laborada, en los términos de los artículos 186 y 189 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas complementarias.

ARTÍCULO 45°. PROGRAMACIÓN Y AVISO. La época de las vacaciones será señalada por LA FUNDACIÓN, de oficio o a solicitud del trabajador, sin perjudicar la continuidad del servicio ni la efectividad del descanso. Deberán concederse a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se causen. LA FUNDACIÓN comunicará al trabajador la fecha de inicio con una antelación no inferior a quince (15) días calendario. Las solicitudes del trabajador estarán sujetas a aprobación según la programación del área, los reemplazos disponibles, los períodos de mayor operación y las demás necesidades objetivas del servicio.

ARTÍCULO 46°. INTERRUPCIÓN Y REANUDACIÓN. La interrupción justificada del disfrute de las vacaciones no extingue el derecho del trabajador a reanudarlas. Constituyen causas justificadas, entre otras, la incapacidad médica, la licencia legal, la calamidad grave, la fuerza mayor, el caso fortuito y el requerimiento excepcional de reintegro por una necesidad urgente e inaplazable del servicio debidamente sustentada por la Fundación.

Cuando la interrupción sea solicitada por la Fundación, requerirá aprobación previa de la persona u órgano competente de LA FUNDACIÓN, comunicación escrita al trabajador y exposición de las razones objetivas que la justifican. En la misma comunicación o tan pronto cese la causa deberá acordarse o señalarse la fecha de reanudación. LA FUNDACIÓN asumirá los gastos razonables y comprobados que el reintegro anticipado cause directamente al trabajador. No se considerará interrupción la atención voluntaria de asuntos laborales durante el descanso sin orden o autorización institucional.

ARTÍCULO 47°. COMPENSACIÓN A LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador haya disfrutado total o parcialmente las vacaciones causadas, LA FUNDACIÓN las compensará en dinero por todo el tiempo laborado, incluidos los períodos completos y las fracciones de año. La liquidación se efectuará con el último salario ordinario devengado; si el salario es variable, se aplicará el promedio previsto en el artículo 192 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 48°. COMPENSACIÓN PARCIAL EN DINERO. Durante la vigencia de la relación laboral, el trabajador podrá solicitar por escrito la compensación en dinero de hasta la mitad de las vacaciones causadas. LA FUNDACIÓN podrá aceptar o negar la solicitud atendiendo la finalidad de descanso, la situación del trabajador y las necesidades del servicio. La compensación deberá constar por escrito y no podrá afectar el disfrute mínimo anual exigido por la ley.

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferiores a un (1) año, por obra o labor, ocasionales, accidentales o transitorios, las vacaciones se causarán y reconocerán en proporción al tiempo efectivamente laborado, cualquiera que sea su duración.

ARTÍCULO 49°. REMUNERACIÓN DURANTE LAS VACACIONES. Durante el disfrute de las vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que devengue al momento de iniciarlas. Para su liquidación se excluirán el valor del trabajo suplementario y el valor de los recargos por trabajo en días de descanso obligatorio o festivos. Cuando el salario sea variable, se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador durante el año inmediatamente anterior al inicio de las vacaciones o durante todo el tiempo servido si este fuere menor, de conformidad con el artículo 192 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 50°. REGISTRO DE VACACIONES. LA FUNDACIÓN llevará, por medios físicos o electrónicos, un registro actualizado de vacaciones en el que consten, como mínimo, la fecha de ingreso del trabajador, los períodos causados, las fechas de inicio y terminación del disfrute, las interrupciones, compensaciones y acumulaciones autorizadas, y la remuneración correspondiente. El trabajador deberá verificar la información y comunicar oportunamente cualquier inconsistencia.

CAPÍTULO X PERMISOS, LICENCIAS Y AUSENCIAS JUSTIFICADAS

ARTÍCULO 51°. PERMISOS Y LICENCIAS. LA FUNDACIÓN concederá los permisos y licencias remunerados o no remunerados previstos en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo —incluido el artículo 57, modificado por la Ley 2466 de 2025—, las normas de seguridad social y las demás disposiciones vigentes. También podrá otorgar permisos extralegales por mera liberalidad, de acuerdo con sus políticas, la justificación de la solicitud y las necesidades del servicio. El ejercicio de estos derechos se regirá por los principios de buena fe, igualdad, no discriminación, razonabilidad, corresponsabilidad familiar, protección de la intimidad y continuidad de la operación.

Los permisos y licencias aplicables se resumen a continuación. En todo caso prevalecerá la norma vigente y la condición más favorable legalmente exigible:

PERMISO, LICENCIA O AUSENCIA	REGLA APLICABLE
Licencia de maternidad	La trabajadora gestante tendrá derecho a dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, en los términos del artículo 236 del CST, la Ley 2114 de 2021, el Decreto 780 de 2016, sustituido parcialmente por el Decreto 2126 de 2023, y las normas vigentes. Comprende las modalidades parto múltiple, discapacidad o nacimiento prematuro y la extensión a la madre adoptante o a quien quede a cargo del recién nacido por muerte, enfermedad o abandono de la madre. La trabajadora deberá informar oportunamente la fecha probable del parto y aportar el certificado médico o documento exigido; la ausencia de aviso previo por una imposibilidad comprobada no afectará el derecho.
Licencia de paternidad	El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada, o al término superior que llegue a fijarse conforme a la Ley 2114 de 2021. Deberá informar oportunamente el nacimiento o entrega oficial del menor y aportar el registro civil dentro del plazo legal. La prestación económica estará a cargo de la EPS cuando se cumplan los requisitos de afiliación y cotización.
Licencia parental compartida	Los padres podrán distribuir entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de maternidad, respetando las doce (12) semanas posparto intransferibles para la madre, el acuerdo escrito, la autorización médica, los plazos y las exclusiones del artículo 236 del CST. La distribución no podrá utilizarse para afectar la salud de la madre o del recién nacido y estará sujeta a validación de la EPS.
Licencia parental flexible de tiempo parcial	La madre o el padre podrán convertir un período continuo de su licencia en trabajo de medio tiempo por el doble del período seleccionado, previo acuerdo escrito con la Fundación, solicitud dentro del plazo legal, certificado médico y

	aprobación de la EPS. La Fundación responderá dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes y podrá acordar las condiciones operativas compatibles con el cargo y el servicio.
Descanso remunerado por aborto o parto prematuro no viable	La trabajadora tendrá derecho a una licencia remunerada de dos (2) a cuatro (4) semanas, según el certificado médico, conforme al artículo 237 del CST. Si el parto es viable se aplicará la licencia de maternidad.
Descanso remunerado durante la lactancia	Durante los primeros seis (6) meses de vida del menor, la trabajadora tendrá derecho a dos descansos de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada, sin descuento salarial. Desde los seis (6) meses y hasta los dos (2) años se concederá un descanso de treinta (30) minutos diarios mientras se mantenga la lactancia materna continua, conforme al artículo 238 del CST. La forma de disfrute se coordinará con la Fundación sin reducir el derecho.
Licencia remunerada por luto	Se concederán cinco (5) días hábiles por el fallecimiento del cónyuge, compañero(a) permanente o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, cualquiera sea la modalidad contractual. El trabajador informará el hecho tan pronto sea posible y aportará el soporte expedido por la autoridad competente dentro de los treinta (30) días siguientes. La licencia por luto es independiente de la calamidad doméstica.
Grave calamidad doméstica	Se concederá licencia remunerada por el tiempo necesario, razonable y proporcional a la gravedad del hecho, atendiendo las circunstancias particulares y sin fijar un límite rígido. Comprende sucesos personales o familiares graves, imprevistos y urgentes que exijan la presencia del trabajador, como hospitalización o grave afectación de un integrante del grupo familiar, desastre, afectación seria de la vivienda, desaparición, secuestro, accidente grave u otra situación equiparable. El trabajador deberá informar inmediatamente y aportar soportes tan pronto le sea posible.
Citas médicas y atención de urgencias	Se concederá permiso remunerado por el tiempo necesario para asistir a citas médicas de urgencia o programadas con especialistas, cuando se informe previamente y se aporte constancia de asistencia, salvo imposibilidad demostrada. Para citas generales, odontológicas o terapias que no puedan programarse fuera de la jornada, la Fundación facilitará el tiempo razonable y podrá acordar su compensación únicamente cuando la ley lo permita y ello no afecte el derecho a la salud. No se exigirá diagnóstico ni historia clínica.
Obligaciones escolares como acudiente	Se concederá permiso remunerado para asistir a citaciones obligatorias de la institución educativa de hijos, hijas o menores bajo custodia, cuando la asistencia del acudiente sea requerida y se presente la citación o constancia correspondiente, conforme al artículo 57 del CST modificado por la Ley 2466 de 2025.
Asistencia a funerales de compañeros de trabajo	La Fundación permitirá la asistencia de una representación de trabajadores, siempre que la ausencia no afecte gravemente la operación. El número de asistentes y el tiempo autorizado serán definidos por la Fundación según el área, el turno y la continuidad del servicio.
Ejercicio del sufragio	El trabajador que vote tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado dentro de los treinta (30) días siguientes, previa presentación del certificado electoral y coordinación de la fecha con la Fundación.
Jurado de votación	El trabajador que actúe como jurado de votación tendrá derecho a un (1) día de descanso compensatorio remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes, previa presentación del certificado correspondiente y coordinación de la fecha con la Fundación.
Cargo oficial transitorio de forzosa aceptación y citaciones oficiales	Se concederá el permiso necesario para desempeñar cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación o atender citaciones judiciales, administrativas o de autoridad competente que requieran la presencia personal del trabajador. Deberá aportarse la citación o constancia, excepto cuando exista reserva legal.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FUNDACION COMPASION	Versión: 03 Fecha: 07/10/2026
--	--	-------------------------------------

Licencia para el cuidado de la niñez — Ley Isaac	El trabajador que ejerza el cuidado o custodia de un menor de edad con enfermedad grave o víctima de accidente grave tendrá derecho hasta a diez (10) días hábiles al año, continuos o discontinuos, conforme a la Ley 2174 de 2021 y el Decreto 2126 de 2023. Se requiere certificado médico y los soportes de parentesco o custodia; su reconocimiento económico corresponderá a la EPS cuando se cumplan los requisitos legales.
Uso de bicicleta	Cuando resulte aplicable el beneficio legal y se acrediten las condiciones exigidas, la Fundación reconocerá el tiempo o incentivo correspondiente por el uso habitual de la bicicleta como medio de transporte al trabajo, conforme a la regulación vigente y al procedimiento interno.
Actividades familiares	Con la jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas semanales, la obligación semestral establecida en la Ley 1857 de 2017 cesará en los términos previstos por la Ley 2101 de 2021. Sin perjuicio de ello, la Fundación podrá promover voluntariamente actividades de bienestar familiar y acordar horarios flexibles cuando sean compatibles con las necesidades del servicio.
Permisos extralegales	La Fundación podrá conceder, por mera liberalidad, permisos remunerados por matrimonio, grado u otros acontecimientos relevantes. Su otorgamiento, duración y condiciones constarán por escrito y no constituirán derecho adquirido ni precedente obligatorio, salvo política expresa más favorable.
Licencia no remunerada	Podrá concederse previa solicitud escrita del trabajador y aceptación expresa de la Fundación. Su otorgamiento es discrecional y atenderá la duración, la causa, el cargo, los reemplazos y la continuidad del servicio. Durante la licencia se suspenderán las obligaciones principales de prestar el servicio y pagar salario; los efectos sobre prestaciones y seguridad social se regirán por los artículos 51 y 53 del CST y las normas vigentes. Permanecerán exigibles la confidencialidad, la protección de datos, la propiedad intelectual, la devolución de bienes y las demás obligaciones compatibles con la suspensión.
Incapacidades médicas	Las incapacidades de origen común o laboral no son permisos. El trabajador deberá informar oportunamente y presentar el certificado expedido o validado por la EPS o ARL, según corresponda. La Fundación tramitará y pagará las prestaciones económicas a su cargo y realizará los recobros o gestiones ante las entidades responsables. No se exigirá epicrisis ni historia clínica, salvo autorización expresa o deber legal. Las incapacidades interrumpen las vacaciones cuando se acrediten debidamente.

PARÁGRAFO PRIMERO. SOLICITUD Y AVISO. Salvo urgencia, fuerza mayor o imposibilidad comprobada, los permisos deberán solicitarse por escrito con antelación razonable, indicando la causa, la fecha, la duración estimada y los datos necesarios para organizar el servicio. En casos urgentes, el trabajador deberá informar por el medio disponible tan pronto le sea posible. La Fundación podrá definir formularios y canales de trámite y coordinar la fecha u horario de disfrute cuando la naturaleza del derecho lo permita.

PARÁGRAFO SEGUNDO. SOPORTES Y CONFIDENCIALIDAD. La Fundación podrá solicitar únicamente los documentos necesarios, idóneos y proporcionales para acreditar el derecho. La información médica, familiar y demás datos sensibles serán reservados y tratados exclusivamente para gestionar el permiso, licencia, seguridad social o cumplimiento legal. Cuando el soporte no pueda obtenerse de inmediato, se concederá un plazo razonable para aportarlo.

PARÁGRAFO TERCERO. VERIFICACIÓN Y ABUSO DEL DERECHO. La Fundación podrá verificar la autenticidad de los soportes por medios legalmente autorizados. La falsedad, adulteración, ocultamiento relevante o utilización abusiva de un permiso o licencia podrá dar lugar a la pérdida del beneficio extralegal, al descuento del tiempo no laborado cuando legalmente proceda y a medidas disciplinarias, incluida la terminación con justa causa si se configuran sus presupuestos, siempre con observancia del debido proceso y sin afectar derechos ciertos e irrenunciables.

CAPÍTULO XI

SALARIOS: MODALIDADES, PERIODICIDAD, LUGAR, DÍAS Y HORAS DE PAGO QUE LOS REGULAN

ARTÍCULO 52°. FORMAS DE ESTIPULACIÓN Y SALARIO INTEGRAL. LA FUNDACIÓN y el trabajador podrán convenir libremente el salario por unidad de tiempo, por obra, a destajo, por tarea, mediante componentes fijos y variables o bajo cualquier modalidad lícita, siempre que la remuneración respete el salario mínimo legal o convencional, sea proporcional a la cantidad y calidad del trabajo y observe los principios de igualdad y no discriminación. Todo pago que retribuya directamente el servicio constituirá salario, cualquiera sea la denominación que se le asigne.

Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, las partes podrán pactar por escrito un salario integral. Este deberá ser, como mínimo, equivalente a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes más un factor prestacional no inferior al treinta por ciento (30 %) de dicha cuantía, para un valor total mínimo equivalente a trece (13) salarios mínimos legales mensuales vigentes. El salario integral compensará anticipadamente las prestaciones, recargos y beneficios expresamente comprendidos en el pacto, excepto las vacaciones; no podrá encubrir pagos salariales adicionales no incluidos y estará sujeto a las cotizaciones y aportes legalmente exigibles.

Para efectos de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscales, se aplicará la base prevista en la ley para el salario integral. Cuando un trabajador pase de salario ordinario a salario integral, la Fundación liquidará de manera definitiva las cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta la fecha del cambio, sin que ello implique terminación del contrato ni novación de la relación laboral.

ARTÍCULO 53°. JORNAL Y SUELDO. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores, de conformidad con el artículo 133 del Código Sustantivo del Trabajo. Cualquiera que sea la denominación o periodicidad pactada, deberán respetarse el salario mínimo, la igualdad salarial, la remuneración del descanso obligatorio y los demás derechos legalmente aplicables.

ARTÍCULO 54°. PERIODICIDAD Y FECHAS DE PAGO. El salario ordinario se pagará por períodos quincenales vencidos, los días quince (15) y último día calendario de cada mes. Si la fecha de pago coincide con un día no hábil bancario, la Fundación procurará efectuar el abono el día hábil inmediatamente anterior y, en todo caso, dentro del plazo legal aplicable. El pago comprenderá el salario del período y la remuneración de los descansos obligatorios que corresponda. Las horas extras y los recargos podrán incluirse en el mismo período en que se causen o, a más tardar, en el período siguiente, una vez se cierre y valide el registro respectivo.

ARTÍCULO 55°. MEDIO Y LUGAR DE PAGO. El salario se pagará mediante transferencia a una cuenta bancaria o depósito electrónico a nombre del trabajador, informada por este y apta para recibir pagos de nómina. El medio de pago no podrá generar al trabajador costos obligatorios ni limitar su libre disposición del salario. Cuando no sea posible utilizar este mecanismo, las partes podrán acordar por escrito otro medio legal, seguro y verificable. El comprobante de nómina podrá entregarse en formato físico o electrónico y discriminará los conceptos devengados, deducidos y pagados.

ARTÍCULO 56°. PAGO DIRECTO Y AUTORIZACIÓN. El salario se pagará directamente al trabajador. Excepcionalmente podrá pagarse a la persona que este autorice previamente por escrito para recibirlo, sin perjuicio de las reglas aplicables a embargos, libranzas, descuentos autorizados y órdenes judiciales. En caso de fallecimiento, las sumas adeudadas se pagarán a los beneficiarios o causahabientes conforme al procedimiento y a los requisitos previstos en la legislación laboral y sucesoral. La Fundación conservará los soportes del pago y de las autorizaciones correspondientes.

ARTÍCULO 57°. SALARIO EN ESPECIE. Constituye salario en especie la parte ordinaria y permanente de la remuneración que el trabajador reciba como contraprestación directa del servicio en bienes o servicios, tales como alimentación, habitación o vestuario. Su naturaleza dependerá de la realidad y finalidad del beneficio, no de la denominación utilizada. El salario en especie deberá pactarse y valorarse expresamente en el contrato o en documento escrito; a falta de acuerdo sobre su valor real, podrá estimarse por los medios legales. No podrá exceder del cincuenta por ciento (50 %) de la remuneración total y, cuando el trabajador devengue el salario mínimo legal, no podrá superar el treinta por ciento (30 %). En todo caso, la parte pagada en dinero deberá permitir el cumplimiento del salario mínimo y de los límites legales. No constituyen salario en especie las herramientas, elementos de protección, medios o recursos entregados exclusivamente para ejecutar el trabajo.

ARTÍCULO 58°. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO. No constituyen salario las sumas ocasionales y por mera liberalidad que el trabajador reciba de la Fundación, como bonificaciones, gratificaciones, premios o regalos ocasionales; las prestaciones sociales; ni los valores o bienes entregados exclusivamente para desempeñar las funciones, como gastos de representación, viáticos accidentales en su componente no salarial, medios de transporte, conectividad, planes de voz y datos, herramientas, equipos, elementos de trabajo y de protección. Tampoco constituirán salario los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados de manera extralegal respecto de los cuales las partes hayan pactado expresamente su carácter no salarial, siempre que no remuneren directamente el servicio ni encubran salario.

La calificación como no salarial no dependerá únicamente del acuerdo escrito: si un pago retribuye de forma directa, habitual y correlativa el servicio, constituye salario para todos los efectos legales. La Fundación definirá por escrito la finalidad, condiciones, beneficiarios, vigencia y forma de reconocimiento de cada beneficio extralegal; podrá modificarlo o suprimirlo cuando sea discrecional y no se haya consolidado como derecho adquirido, respetando la ley, el contrato y las condiciones más favorables.

Para determinar el ingreso base de cotización a los Sistemas de Salud, Pensiones y Riesgos Laborales, los pagos laborales no constitutivos de salario no podrán superar el cuarenta por ciento (40 %) del total de la remuneración mensual; el excedente se incorporará al ingreso base de cotización, conforme al artículo 30 de la Ley 1393 de 2010 y a las instrucciones vigentes de la UGPP. Esta regla no convierte por sí sola el excedente en salario para efectos prestacionales.

CAPÍTULO XII

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, POLÍTICA DE NO CERO ALCOHOL Y NO SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

ARTÍCULO 59°. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 60°. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no estar afiliados, estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 61°. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso.

ARTÍCULO 62°. 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 ordena LA FUNDACIÓN en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa. (Artículo 55, Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 63°. 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 los elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

El trabajador se someterá a los exámenes médicos particulares generales que prescriba LA FUNDACIÓN en los períodos y horas previamente fijados por ella. Dichos exámenes serán sufragados en su integridad por el empleador.

Deberá someterse igualmente a las prescripciones y tratamientos preventivos determinados por LA FUNDACIÓN. En caso de enfermedad atenderá fielmente las instrucciones y tratamientos del médico correspondiente.

Los exámenes médicos anteriormente mencionados se harán de acuerdo con la ley.

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

ARTÍCULO 64°. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, reportando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS, ARL y Dirección Territoriales del Ministerio del Trabajo. (Decreto 472 de 2015).

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en LA FUNDACIÓN será informado a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 65°. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 66°. LA FUNDACIÓN y la ARL deberán llevar las 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.

ARTÍCULO 67°. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la entidad como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 modificado por la Ley 1562 de 2012, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

POLÍTICA DE CERO ALCOHOL Y DROGAS

ARTÍCULO 68°. LA FUNDACIÓN en aras de implementación de política preventiva en salud y seguridad en el trabajo y sano ambiente laboral, se permite la adopción de medidas efectivas a favor de los trabajadores con el objeto de evitar y prevenir accidentes y enfermedades en el lugar de trabajo, la omisión o inobservancia a esta directriz constituye una violación grave a las disposiciones especiales y contractuales.

Se entiende incorporando las siguientes denominaciones y conceptos en el marco de la política:

DENOMINACIÓN	CONCEPTO
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.
Alcohol etílico	Líquido incoloro, transparente, móvil y muy volátil. Su acción es anestésica. Marcadamente germicida y astringente.
Alcoholimetría	Prueba que determina la cantidad de alcohol contenido en un líquido o gas, especialmente la del aire aspirado por una persona.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FUNDACION COMPASION	Versión: 03 Fecha: 07/10/2026
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	
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).	
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 uno exhala.	
Consumo de sustancias psicoactivas	Son sustancias que al ser tomadas pueden modificar la conciencia, el estado animo o trastornos mentales o de comportamiento del individuo	
Prueba de análisis Toxicología/ o de orina	Prueba que identifica una o más drogas ilegales o medicamentos formulados en la orina, la sangre, la saliva el sudor.	

ARTÍCULO 69°. Política para comprobación de uso de Alcohol y Sustancias psicoactivas:

Para efectos de prevención y riesgos que pueda presentar una afectación directa al desempeño de la labor del trabajador. (Sentencia C- 636 de 2016), se realizará la práctica de exámenes autorizados por la ley, tendientes a la determinación o comprobación de consumo o estar en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes y demás sustancias prohibidas, y procedimientos para la toma de muestra tendientes a la comprobación del consumo de sustancias alucinógenas y de alcohol, en los siguientes sucesos:

1. Cuando el trabajador se presente en su jornada laboral correspondiente en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes y demás sustancias prohibidas por la ley (sustancias psicoactivas o alucinógenas).
2. Cuando el trabajador consuma narcóticos, drogas enervantes y demás sustancias prohibidas por la ley (sustancias psicoactivas o alucinógenas o alcohol, dentro de las instalaciones de LA FUNDACIÓN o durante la actividad laboral sin importar la modalidad de trabajo adoptada en el momento.
3. Cuando en la investigación de un accidente o incidente de trabajo sea necesario verificar si el trabajador se encontraba bajo los efectos del alcohol o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes y demás sustancias prohibidas por la ley (sustancias psicoactivas o alucinógenas).

PARÁGRAFO PRIMERO: En concordancia con lo establecido en la Resolución 1843 de 2025 , la realización de las pruebas de detección de alcohol en aire expirado (alcoholimetría), sustancias psicoactivas (cannabis, benzodiacepinas, opioides, entre otras), y alcohol en sangre (alcoholemia), estarán dirigidas a acciones de prevención de accidentes de trabajo y enfermedad laboral; se podrán aplicar a aquellas personas cuya actividad laboral implica un riesgo para los demás o que son de responsabilidad respecto de terceros y deberán estar implementadas y justificadas técnicamente en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de LA FUNDACIÓN y se deben aplicar conforme al programa de prevención de consumo de alcohol y drogas de la organización, y debe articularse con lo establecido en la Resolución 20223040040 ucción 595 de 2022 expedida por el Ministerio de Transporte o la norma que modifique,

adicione o sustituya.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Se entiende que desempeñan ese tipo de actividades, entre otros, los conductores de cualquier tipo de vehículo; pilotos de naves y aeronaves; alumnos de pilotaje, instructores de vuelo; maquinistas y operarios; médicos, odontólogos y demás profesionales de la salud; quienes manipulan o tienen bajo su cuidado materiales o sustancias combustibles o inflamables, explosivos, sustancias tóxicas, venenosas, corrosivas o radiactivas, quienes portan o transportan armas; operadores y controladores aéreos y en general personal técnico de mantenimiento y apoyo de aeronaves en tierra y en vuelo, así como los trabajadores que desarrollen actividades de clase de riesgo IV y V, casos en los cuales no se requiere la autorización del trabajador para realización de la prueba.

PARÁGRAFO TERCERO. La toma de las pruebas de alcoholimetría y sustancias psicoactivas debe ser realizadas por personal médico con Licencia de Salud Ocupacional Vigente, se debe contar con un sistema de aseguramiento de la calidad que incluye aspectos relacionados con la calibración del equipo y capacitación de los profesionales responsables de la toma, custodia y reserva de los resultados entre otros, se podrá tener como referencia lo establecido en las Resolución 181 de 2015 y la Resolución 625 de 2015 del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses, o la norma que modifique adicione o sustituya.

PARÁGRAFO CUARTO. Para los aspectos técnicos de la toma de alcoholimetría o alcoholemia, se debe tomar como referencia lo establecido en las Resoluciones 181 de 2015 y 625 de 2015 del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses, o la norma que modifique adicione o sustituya.

ARTÍCULO 70°. PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DEL USO DE ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS. En caso de presentarse alguna de las situaciones descritas en el artículo anterior, el jefe inmediato deberá ordenar la suspensión inmediata de las labores por parte del trabajador involucrado e informar de manera inmediata al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo o a la persona designada por LA FUNDACIÓN para coordinar la práctica de las pruebas técnicas y médicas pertinentes, conforme a los protocolos institucionales y la normatividad vigente. Esta actuación tendrá carácter preventivo y probatorio y no implicará apertura, instrucción ni decisión disciplinaria. Si de sus resultados se desprenden hechos que puedan constituir falta, el informe y sus soportes serán remitidos a la Directora Jurídica para que determine, dentro de su competencia exclusiva, si procede ordenar la apertura del proceso disciplinario.

En caso de ser necesario, y conforme a los hallazgos preliminares, el trabajador será remitido, con acompañamiento institucional, a un laboratorio autorizado para la realización de la prueba correspondiente en los términos aquí establecidos. Si el resultado de dicha prueba resulta positivo para alcohol o sustancias psicoactivas, se procederá conforme a las políticas disciplinarias y legales aplicables.

En el evento en que el trabajador se niegue a someterse a la prueba, el empleador podrá sustentar su decisión en otros medios probatorios, tales como la observación de signos evidentes de alteración conductual, pérdida de coordinación motriz, incoherencia verbal, inestabilidad física, presencia de aliento etílico perceptible o cualquier otro indicio razonable que sugiera el estado de embriaguez o alteración por consumo de sustancias.

ARTÍCULO 71°. AUTORIZACIÓN PARA LA PRÁCTICA DE PRUEBAS TÉCNICAS O DE LABORATORIO PARA LA COMPROBACIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS. Todos los trabajadores tendrán como obligación especial someterse a las medidas de higiene y seguridad y autorizarán la realización de pruebas médicas, técnicas o de laboratorio que sean necesarias a criterio del empleador para comprobar el uso de alcohol y sustancias psicoactivas en general, y en particular las que ordena LA FUNDACIÓN para la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de los elementos de trabajo, en especial para evitar accidentes o incidentes de trabajo que puedan afectar de manera directa al trabajador y su correcto desempeño en la prestación del servicio subordinado sin importar la modalidad de trabajo.

ARTÍCULO 72°. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. Una vez realizada la respectiva prueba técnica, médica o de laboratorio ante la comisión de una presunta falta, se iniciará un proceso disciplinario establecido en el presente RIT para la imposición de la sanción correspondiente y será justa causa para terminación unilateral del contrato, sin lugar a indemnización dependiendo la gravedad de la falta.

En los casos de adicción del trabajador, se dará la oportunidad de someterse a tratamiento de rehabilitación reportándose a LA FUNDACIÓN su evolución, o los eventos de negarse a someterse y se incurra en una conducta de reincidencia y riesgo en la actividad laboral por el consumo, se iniciará el proceso disciplinario.

Se exceptuará los casos de enfermedad comprobada en el que será necesario validar su situación particular y sea necesario el consumo mínimo, no obstante, deberá ser informado y probado previamente por el trabajador para dar un tratamiento correspondiente que no afecte el correcto desempeño de las funciones encomendadas.

En las modalidades trabajo en casa o teletrabajo, les asiste a los trabajadores cumplir con todos los lineamientos de salud y seguridad en el trabajo y especialmente el acatamiento de la política de consumo de alcohol o sustancias psicoactivas que puedan afectar el desempeño, la disponibilidad, la calidad de prestación del servicio y que puede poner en riesgo su integridad física por accidentes o incidentes desde la residencia del trabajador.

ARTÍCULO 73°. OBLIGATORIEDAD DE POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL SUSTANCIAS PSICOACTIVAS. La política en materia de prevención es aplicable en su integridad para el personal que es ampliamente conocida en los procesos de formación, inducción, reinducción.

CAPÍTULO XIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 74°. Los trabajadores de LA FUNDACIÓN tienen como deberes generales los siguientes:

- a) Observar la misión, visión y valores de LA FUNDACIÓN, así como los principios éticos y morales.
- b) Anteponer los principios éticos, morales y profesionales al cumplimiento de sus metas laborales y administrativas.
- c) Respeto y subordinación a los superiores.
- d) Respeto y buen trato con sus compañeros de trabajo.
- e) Responder por el cuidado de su salud e integridad física durante el ejercicio de sus funciones.
- f) Procurar armonía con sus superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- g) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de LA FUNDACIÓN.
- h) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- i) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- j) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es, en todo caso, la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de LA FUNDACIÓN en general.
- k) Cumplir con los horarios de trabajo estipulados por LA FUNDACIÓN; sin perjuicio de que LA FUNDACIÓN, según sus necesidades, pueda mantenerse o cambiar los horarios de trabajo.
- l) Observar y atender las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los equipos o elementos de trabajo.
- m) Mantenerse en estado de limpieza, en su ropa como en su persona, teniendo en cuenta la clase de labor que le ha sido encomendada y hacer un uso adecuado de las instalaciones de LA FUNDACIÓN.
- n) Evitar que terceras personas utilicen información confidencial, materiales, elementos de trabajo, enseres, mobiliario, equipos electrónicos, utensilios de oficina y, en general, los muebles e inmuebles del lugar donde desempeñen sus funciones, que estén al servicio o beneficio de LA FUNDACIÓN o que se hayan dispuesto para uso exclusivo de sus empleados.
- o) Guardar reserva absoluta con relación a los manuales de procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de LA FUNDACIÓN de cualquier índole o que estén relacionados con los órganos de gobierno de LA FUNDACIÓN, usuarios o contratistas.
- p) No pedir, ofrecer, ni aceptar ningún tipo de dádivas. Así mismo se abstendrán de recibir remuneración de terceras personas.
- q) Comunicar oportunamente a sus superiores todo hecho o irregularidad que sea cometido por parte de otro empleado, funcionario o tercero que afecte los intereses de LA FUNDACIÓN, beneficiarios, usuarios o aliados, proveedores, contratistas o donantes, o trabajadores.
- r) Acatar el conducto regular en sus relaciones con LA FUNDACIÓN.
- s) Conocer y estar permanentemente actualizados en todas las normas, políticas, programas, manuales y procedimientos que hacen parte de los diferentes procesos o subprocesos de LA FUNDACIÓN. Dar estricto cumplimiento a las normas, documentos y procedimientos que hacen parte de cada proceso o subproceso.
- t) Analizar los riesgos de su tarea y reportar cualquier desviación que pueda ir en contra de su salud o seguridad a su jefe inmediato, antes de iniciar sus labores.
- u) Hacer uso adecuado y exclusivo para el trabajo de los medios tecnológicos como Internet, teléfonos fijos, celulares, equipos de oficina, herramientas, entre otros.
- v) Acoger, respetar y dar cumplimiento cabal a las políticas que, para la adecuación y desarrollo de su objeto social, implemente LA FUNDACIÓN.

- w) Administrar adecuadamente los recursos de forma seria, segura, rentable y eficiente.
- x) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- y) Mantener absoluta reserva sobre la información, procedimientos, datos y demás, a los que tenga acceso en función a las labores realizadas, abstenerse de filtrar información de beneficiarios, usuarios o aliados, compañeros de trabajo, superiores y otros, con terceros ajenos a LA FUNDACIÓN.
- z) Usar de manera adecuada y en los términos autorizados por LA FUNDACIÓN los viáticos autorizados por esta para la prestación adecuada del servicio.

CAPÍTULO XIV ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 75°. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en LA FUNDACIÓN es el siguiente en orden descendente:

- Direcciones
- Coordinadores y supervisores
- Personal General

PARÁGRAFO PRIMERO. Son autoridades disciplinarias de LA FUNDACIÓN la Directora Jurídica, la Directora Ejecutiva y la Directora General, con competencias funcionales separadas y excluyentes: a) la Directora Jurídica ordenará la apertura, adelantará la instrucción, practicará y decretará pruebas, formulará cargos y remitirá el expediente para decisión, sin facultad para imponer la sanción ni resolver recursos; b) la Directora Ejecutiva decidirá en primera instancia con base en el expediente, sin intervenir en la instrucción, y resolverá el recurso de reposición contra su propia decisión; y c) la Directora General resolverá exclusivamente el recurso de apelación, sin intervenir previamente en la apertura, la instrucción, la formulación de cargos, la primera instancia o la reposición. Ninguna autoridad podrá asumir simultánea o sucesivamente competencias asignadas a otra dentro del mismo proceso, salvo impedimento, recusación, ausencia definitiva o imposibilidad objetiva debidamente documentada. En estos eventos, la autoridad no impedida que corresponda efectuará una designación escrita, específica y motivada de una persona idónea que no haya intervenido previamente y que no tenga conflicto de interés, preservando en todo caso la separación entre instrucción, primera instancia y apelación. La delegación general o informal de estas competencias no estará permitida. En todas las actuaciones se garantizarán la imparcialidad, la independencia, el derecho de defensa, la contradicción y el debido proceso.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Vale recalcar que el orden jerárquico para cada uno de los trabajadores de LA FUNDACIÓN se ha dado a conocer durante el proceso de selección e inducción del cargo.

CAPÍTULO XV OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 76°. Son obligaciones especiales del empleador:

- 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, el establecimiento 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) Conceder al trabajador las licencias.
- g) Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen médico de egreso y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. 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.
- h) Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

- i) Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
- j) Conceder a los trabajadores que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- k) Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique al trabajador en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- l) Conceder los permisos obligatorios y licencias reguladas en la normatividad laboral.
- m) Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTÍCULO 77°. Son obligaciones especiales del trabajador: además de las obligaciones propias del cargo de los trabajadores, mencionadas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

- a) Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de LA FUNDACIÓN toda su capacidad normal de trabajo.
- b) Desarrollar el objeto del contrato de acuerdo con los principios de LA FUNDACIÓN, sus políticas institucionales y los métodos, usos y prácticas propias de la entidad.
- c) Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
- d) Cumplir personalmente, con responsabilidad y eficiencia, las labores inherentes a su cargo.
- e) Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones.
- f) Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, y siempre que se respete, por parte del empleador, lo relacionado con la prestación de los servicios en horas extras, trabajos suplementarios o en días festivos, cuando a ello hubiere lugar.
- g) Rendir los informes verbales y escritos que se le soliciten, y asistir a las reuniones y juntas previstas.
- h) Registrar en la dirección o base de datos del personal su domicilio, dirección y teléfono y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra al respecto.
- i) Utilizar de manera adecuada la dotación suministrada por LA FUNDACIÓN, de acuerdo con las instrucciones que para el efecto imparta el jefe inmediato.
- j) Aceptar su traslado a otro cargo dentro de LA FUNDACIÓN, siempre que no sufra desmejoramiento en sus condiciones laborales.
- k) Atender al personal externo, proveedores y beneficiarios, usuarios o aliados con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta LA FUNDACIÓN.
- l) Informar directamente, o por interpuesta persona, y de manera inmediata, la incapacidad médica que le haya sido prescrita allegando el documento que la soporte.
- m) Autorizar, expresamente para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario, prestaciones sociales y demás derechos de carácter laboral de las sumas pagadas de más, ya sea por error o por cualquier otra razón lo mismo que los préstamos que por cualquier otro motivo se hayan hecho, teniendo en cuenta el artículo 149 del C.S.T.
- n) Atender las actividades de capacitación y perfeccionamiento y efectuar las prácticas y los trabajos que le impongan. Asistir de manera activa a las charlas y actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- o) Asistir con puntualidad y provecho a los cursos de capacitación y entrenamiento organizados por LA FUNDACIÓN dentro de la jornada laboral y fuera de esta, previo acuerdo entre LA FUNDACIÓN y el trabajador.
- p) Firmar la copia de las comunicaciones que le suministre LA FUNDACIÓN, en señal de recibo.
- q) Dar aviso oportuno al jefe inmediato de cualquier ausencia a su lugar de trabajo.
- r) Permitir la práctica y asistir, a los controles que implemente LA FUNDACIÓN, tendientes a detectar el uso de sustancias psicoactivas y/o alcohólicas.
- s) Cumplir las políticas de no consumo de alcohol y no sustancias psicoactivas.
- t) Abstenerse de solicitar préstamos o ayudas económicas o de cualquier índole a los terceros que establezcan relaciones con LA FUNDACIÓN.
- u) Abstenerse de aceptar donaciones o dádivas de cualquier clase que pretendan serle dadas por terceros que establezcan relaciones con LA FUNDACIÓN.
- v) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, absteniéndose de realizar actos que puedan lesionar la integridad moral o física de las personas o vulnerar su intimidad o ejercer en su contra actos de coacción para obtener favores o provechos indebidos.
- w) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la EPS y/o ARL a la cual se encuentre afiliado o por las autoridades administrativas de salud y acatar especialmente las disposiciones concernientes a estas materias, previstas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de LA FUNDACIÓN.

- x) Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidente o de enfermedades laborales, así como cumplir las recomendaciones que formule el COPASST que opera en LA FUNDACIÓN.
- y) Guardar absoluta reserva, custodia y confidencialidad sobre la información, documentación, procesos internos, estrategias de negocio, costos que conozca o llegare a conocer de LA FUNDACIÓN y beneficiarios, usuarios o aliados.
- z) Actuar con imparcialidad y objetividad en el ejercicio del cargo.
- aa) Informar o consultar a sus inmediatos superiores sobre cualquier problema o dificultad que se le presente en el cumplimiento de su deber.
- bb) Todas las demás obligaciones consecuentes con su posición de directivo y de especial confianza dentro de la organización empresarial, cuando se ocupen dichos cargos.
- cc) Realizar los negocios y actividades a nombre y en representación de LA FUNDACIÓN con conductas de excelencia y transparencia.
- dd) Ejecutar los procedimientos laborales, técnicos, de producción, de mercadeo y de comercialización siguiendo las pautas establecidas por LA FUNDACIÓN.
- ee) Responder por los daños que ocasione culposa o dolosamente o por grave negligencia en los bienes de LA FUNDACIÓN, así como por aquellos ocasionados sobre los bienes que por alguna circunstancia están siendo custodiados por LA FUNDACIÓN.
- ff) Ningún trabajador o mediante tercero podrá retirar de las instalaciones de LA FUNDACIÓN bienes de propiedad de esta o herramientas de trabajo sin la previa autorización de su jefe directo.
- gg) Manejar adecuadamente las contraseñas, códigos de ingreso, y otros que le hayan sido entregados por LA FUNDACIÓN.
- hh) Evitar relaciones comerciales, financieras o de cualquier otra índole, que directa o indirectamente estén en conflicto con los intereses de LA FUNDACIÓN o que pudieran dividir su lealtad hacia LA FUNDACIÓN
- ii) En los casos de adicción el trabajador deberá acoger a tratamiento de rehabilitación y evitar su reincidencia
- jj) Cumplir con la prevención de la no violencia y acoso laboral y no afectación del ambiente de trabajo, guardando absoluto respeto por la dignidad humana entre los superiores y compañeros de trabajo.
- kk) Cumplir con los objetivos, alcance del cargo durante la jornada de trabajo presencial o flexible por otras modalidades de trabajo en casa, remoto, teletrabajo que se encuentre habilitado por LA FUNDACIÓN.
- ll) Tramitar su pensión de vejez o invalidez y aportar la documentación necesaria al empleador, en caso de cumplir los requisitos correspondientes, informando al empleador del estado de la solicitud mencionada con el fin de establecer medidas respecto del contrato de trabajo.
- mm) Pasado los 30 días de cumplidos los requisitos para la pensión de vejez, autorizar al empleador para realizar la solicitud ante el fondo de pensiones correspondientes.
- nn) Utilizar adecuadamente los canales transaccionales dando cumplimiento con las políticas contables y de revisoría fiscal.
- oo) Atender las obligaciones de retorno al trabajo presencial con la notificación del empleador.
- pp) Cumplir con la política de desconexión laboral.

Los conductores, además de las obligaciones especiales previstas en el contrato de trabajo y perfil de cargos se tendrá como siguientes obligaciones:

- qq) Comparecer a las audiencias de tránsito o por las diferentes autoridades debido a su labor.
- rr) Cumplimiento de las normas de tránsito y seguridad vial siendo responsabilidad exclusiva las multas y/o sanciones que imparta las autoridades de tránsito como consecuencia derivada del incumplimiento regulan la actividad.
- ss) Ejercer la actividad con el máximo empeño y diligencia en la conducción del vehículo
- tt) Los demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales de este reglamento, o de las asignadas por el empleador al trabajador en los estatutos de LA FUNDACIÓN.

CAPÍTULO XVI PROHIBICIONES PARA LA FUNDACIÓN Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 78°. Son prohibiciones para 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:

- Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
- Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
- Por crédito de libranza pueden ordenar retenciones hasta del 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
- b) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca el empleador.
- 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) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- e) Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- f) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- g) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo, signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- h) 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 el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
- i) 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 79 °. Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Sustraer de LA FUNDACIÓN los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de esta.
- b) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de sustancias psicoactivas, en los términos de la política de alcohol y drogas aquí dispuesta.
- c) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar el personal de seguridad de edificio.
- d) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de LA FUNDACIÓN.
- e) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores y promover suspensiones intempestivas del trabajo.
- f) Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- g) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- h) Usar los útiles o herramientas suministradas por LA FUNDACIÓN en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
- i) Utilizar la dotación personal de la entidad en beneficio de otra o para cometer ilícitos.

- j) Negarse a firmar las copias de las cartas que por observaciones relacionadas con el desarrollo del trabajo le sean dirigidas. La firma de la copia sólo indica que el trabajador recibió la comunicación y no la aceptación de su contenido.
- k) Incumplir las obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias sin razones válidas.
- l) Usar las redes corporativas, los sistemas telemáticos, los equipos, medios informáticos y el correo electrónico que LA FUNDACIÓN pone a su disposición para fines personales o en forma diferente a ubicar información sobre las labores propias de su empleo.
- m) Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la entidad.
- n) Todo acto de indisciplina, mala fe, o discusiones durante la jornada de trabajo.
- o) Destruir, dañar, retirar o dar a conocer, archivos de la entidad o de terceros, que le hayan sido revelados en el desarrollo de su labor por considerarse confidenciales, sin autorización expresa y escrita de la misma.
- p) Retirar información digital o virtual de LA FUNDACIÓN, sin autorización escrita del jefe inmediato.
- q) Introducir en los computadores de LA FUNDACIÓN, medios magnéticos o información ajena a LA FUNDACIÓN que puedan afectar de cualquier manera los informes o equipos; que constituyan una infracción a las normas de propiedad intelectual.
- r) Instalar software en los computadores de LA FUNDACIÓN, así este cuente con la licencia otorgada por la misma en los términos de ley.
- s) Prestar a título particular, servicio de asesoría o asistencia en trabajo relacionados con las funciones propias de su empleo.
- t) Desacreditar o difamar en cualquier forma o por cualquier medio, las personas servicios o nombre de LA FUNDACIÓN, o incitar a que no reciban sus servicios.
- u) La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
- v) Poseer o hacer parte de negocios particulares que se relacionen con los productos y/o servicios que vende u ofrece LA FUNDACIÓN convirtiéndose en competidor de esta u ofrecer y/o vender de manera personal productos y/o servicios que comercializa LA FUNDACIÓN a beneficiarios, usuarios o aliados de esta, y/o a través de terceros.
- w) Retirar de las dependencias de LA FUNDACIÓN bienes propiedad de esta o que se encuentren bajo tenencia de esta y/o que pertenezcan a sus trabajadores, salvo que medie autorización escrita del propietario.
- x) Mantener dentro de LA FUNDACIÓN en cualquier cantidad, licores embriagantes, sustancias tóxicas, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes, explosivos o cualquier otra sustancia o producto similar.
- y) Hacer manifestaciones falsas o inexactas a sus superiores para eludir responsabilidades, conseguir beneficios o perjudicar a otros.
- z) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o falta de respeto en que incurra el trabajador en sus labores, en contra de los beneficiarios, usuarios o aliados y/o proveedores de LA FUNDACIÓN.
- aa) Usar el celular personal en horario laboral, sin justificación válida alguna.
- bb) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, de sus superiores y/o de los beneficiarios, usuarios o aliados o que amenace o perjudique las máquinas, equipos, herramientas y/o instalaciones de LA FUNDACIÓN.

**CAPÍTULO XVII
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

ARTÍCULO 80°. Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de LA FUNDACIÓN y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en el presente reglamento.

ARTÍCULO 81°. Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

1. Leves.
2. Graves.
3. Falta Gravísima.

PARÁGRAFO PRIMERO. Calificación de las faltas. La Directora Jurídica efectuará en la formulación de cargos una calificación provisional de la conducta, exclusivamente para delimitar la imputación y garantizar el derecho de defensa. La calificación definitiva de la levedad o gravedad de la falta, así como la determinación de la sanción aplicable, corresponderá exclusivamente a la Directora Ejecutiva al decidir en primera instancia, atendiendo los siguientes criterios:

- a) El grado de culpabilidad.
- b) El grado de participación.
- c) La afectación del servicio o daño.
- d) El nivel jerárquico del infractor.
- e) La trascendencia de la falta.
- f) El perjuicio ocasionado a LA FUNDACIÓN.
- g) La reiteración de la conducta.
- h) Los motivos determinantes de la conducta.
- i) Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.
- j) Historial disciplinario
- k) Llamados a la mejora
- l) Desconocimiento de las directrices de LA FUNDACIÓN por parte de los superiores.

ARTÍCULO 82°. La definición de clases y la graduación de las sanciones para las faltas disciplinarias tienen la finalidad de facilitar la adopción de las medidas a ser aplicadas como consecuencia de la comprobación de dichas faltas a través del proceso disciplinario. Ellas no representan en sí una forma única de actuar; cada caso debe evaluarse en su justa medida de acuerdo con las condiciones particulares de los hechos, de la calidad de la participación de los TRABAJADORES en los mismos y de las circunstancias de tiempo, modo y lugar de su ocurrencia, entre otras. (Artículo 114 C.S.T.).

ARTÍCULO 83°. El empleador podrá acudir a las siguientes medidas disciplinarias:

- ❖ **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, o 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.
- ❖ **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, en algunos casos es posible que no exista antecedentes y al presentarse la primera falta haya lugar al llamado de atención por escrito.
- ❖ **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 en aquellos casos que siendo grave la falta LA FUNDACIÓN decide no finalizar el contrato de trabajo con justa causa. 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.
- ❖ **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 GRAVISIMA por sí mismo o porque está calificada como tal según el Reglamento Interno de Trabajo, las políticas corporativas o la Ley. De esta forma se disuelve toda relación con el trabajador, sin que ello impida adelantar en su contra procesos de carácter penal o civil de ser procedentes. Se hace claro que 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.

- ❖ **SANCION EJEMPLIFICANTE:** El empleador podrá considerar en aquellos eventos que el trabajador (a) cometió una FALTA GRAVISIMA que conlleva a la terminación con justa causa comprobada en el proceso disciplinario y dependiendo algunos atenuantes, se decida la suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.

PARÁGRAFO PRIMERO. La imposición de medida disciplinaria no impide que LA FUNDACIÓN prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, y los efectos de suspensión del contrato de trabajo en cuanto al descuento de cálculo de días de vacaciones y cesantías e intereses a las cesantías.

PARÁGRAFO SEGUNDO. LA FUNDACIÓN podrá calificar como falta leve todo incumplimiento a obligación o prohibición que no se encuentre calificada como gravísima, que no sea grave por la naturaleza de la infracción, o que no represente perjuicio alguno para el empleador.

ARTÍCULO 84°. Se establecen las siguientes clases de faltas y las correspondientes sanciones disciplinarias: (Sentencia C-934 de 2004)

- ❖ **FALTAS LEVES:** Es la falta cometida por el TRABAJADOR frente a las prescripciones de orden, obligaciones o prohibiciones legales o contractuales, que no afecta el normal desarrollo de la operación, que carezcan de la entidad o trascendencia requerida para ser consideradas como medias y graves, pero que representan incumplimientos a las instrucciones impartidas o afectan levemente la disciplina y el normal desarrollo de la operación.

Como regla general, las medidas disciplinarias para este tipo de faltas se aplicarán de acuerdo con lo establecido en la siguiente tabla:

MEDIDA DISCIPLINARIA POR INCUMPLIMIENTO FALTAS LEVES				VIGENCIA DE LA MEDIDA
1a. VEZ	2da. VEZ	3ra. VEZ	4ta. VEZ	
Llamado de atención verbal	Llamado de atención escrito a la mejora	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación del contrato con justa causa	(12) meses

- ❖ **FALTAS GRAVES:** Es la falta cometida por el TRABAJADOR frente a las prescripciones de orden, obligaciones o prohibiciones legales o contractuales, que afecta medianamente la disciplina y el normal desarrollo de la operación, pero que carece de la trascendencia requerida para ser considerada como grave.

Como regla general, las medidas disciplinarias para este tipo de faltas se aplicarán de acuerdo con lo establecido en la siguiente tabla:

MEDIDA DISCIPLINARIA POR INCUMPLIMIENTO FALTAS GRAVES			VIGENCIA DE LA MEDIDA
1a. VEZ	2a. VEZ	3a. VEZ	
Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) día, hasta máximo veinte (20) días.	Terminación del contrato con justa causa	(12) meses

- ❖ **FALTAS GRAVÍSIMAS:** Constituyen faltas graves el incumplimiento sistemático de los deberes, el abuso de los derechos, la extralimitación de las funciones, o la violación a las prescripciones de orden, obligaciones o prohibiciones legales o contractuales que afectan considerablemente el normal desarrollo de la operación o la imagen y el buen nombre de LA FUNDACIÓN o de alguno de los Directivos o TRABAJADORES que la conforman, así como aquellas que generen violaciones al Código de Ética de LA FUNDACIÓN.

Como regla general, las medidas disciplinarias para este tipo de faltas se aplicarán de acuerdo con lo establecido en la siguiente tabla:

MEDIDA DISCIPLINARIA POR INCUMPLIMIENTO FALTA GRAVISIMA				VIGENCIA DE LA MEDIDA
1a. VEZ	2a. VEZ	3a. VEZ	4a. VEZ	
Terminación por justa causa				No aplica reincidencia

PARÁGRAFO PRIMERO: También constituye FALTA GRAVISIMA la reiteración o reincidencia en faltas leves y medianamente leves por dos (2) o tres (3) o más ocasiones durante un periodo de ciento ochenta (180) días.

ARTÍCULO 85°. Se establecen las siguientes faltas especiales y su correspondiente sanción, en atención a la relevancia que las mismas tienen para el normal desarrollo de la operación de LA FUNDACIÓN aplicables en el trabajo presencial y/o otra modalidad flexible de trabajo en casa temporal, Trabajo remoto, teletrabajo entre otros que se autoricen por parte del empleador.

CONDUCTAS QUE VULNERAN LOS VALORES, LA ÉTICA CORPORATIVA O LA CONVIVENCIA				
FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ	CUARTA VEZ
1. FALTA GRAVISIMA- Tener tratos que faltan al respeto y al protocolo que debe primar con los clientes y entre los compañeros de trabajo, así como aparecer reportado el empleado en la lista Clinton y/o en la lista de la oficina de control de activos en el exterior (Ofac), o en cualquier lista para el control de lavado de activos y la financiación del terrorismo (la/ft), y similares administradas por cualquier autoridad nacional o extranjera.	Terminación por justa causa.			
2. FALTA GRAVISIMA- Adulterar los mecanismos de control de entrada y salida establecidos por LA FUNDACIÓN, dar mal uso de estos mecanismos o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro de tiempo.	Terminación por justa causa			
3. FALTA GRAVISIMA- Promover altercados o reñir en cualquier forma en las instalaciones de LA FUNDACIÓN o durante los eventos que realice LA FUNDACIÓN.	Terminación por justa causa			
4. FALTA GRAVISIMA- Violar el compromiso de exclusividad de servicios que se hubiere pactado en el	Terminación por justa causa			

contrato individual de trabajo.				
5. FALTA GRAVISIMA- Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones de LA FUNDACIÓN, obtenidas con o sin su intervención o divulgarlos en todo o en parte, sin autorización expresa de las directivas de LA FUNDACIÓN.	Terminación por justa causa			
6. FALTA GRAVISIMA- Participar como autor o cómplice en actividades, negocios u operaciones contrarias a la ley, a los intereses de LA FUNDACIÓN o que puedan perjudicar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades o afectar el buen nombre de esta.	Terminación por justa causa			
7. FALTA GRAVISIMA- Vender, transportar o mantener en su poder dentro de LA FUNDACIÓN cualquier clase de sustancia prohibida por la ley.	Terminación por justa causa			
8. FALTA GRAVISIMA- Patrocinar, manejar o pertenecer a fondos de captación no autorizada de dineros en LA FUNDACIÓN y ejercitar cualquier clase de juegos de suerte y azar dentro de la misma.	Terminación por justa causa			
9. FALTA GRAVE - En caso de que ocupe vivienda de LA FUNDACIÓN o suministrada por ella en desarrollo de los trabajos, permitir que en ella habiten o se alojen personas distintas a las autorizadas por LA FUNDACIÓN.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa	
10. FALTA GRAVISIMA- Presentar o proponer documentos ficticios, falsificados o que induzcan al error para ser admitido en LA FUNDACIÓN, o durante la vigencia del contrato, ya sea para obtener liquidaciones parciales de cesantías o beneficios que haya dispuesto LA FUNDACIÓN o un tercero y que le haya sido solicitado como soporte para dicho fin.	Terminación por justa causa.			
11. FALTA GRAVISIMA- Ejercer o coparticipar de una situación de acoso laboral en cualquiera de sus modalidades	Terminación por justa causa.			
12. FALTA GRAVISIMA- Pedir, ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta, regalos, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos que puedan influir en las decisiones para facilitar negocios u operaciones en beneficio propio o de terceros. Se exceptúan los regalos o invitaciones institucionales o publicitarias que hagan parte del giro ordinario de los negocios y que tengan	Terminación por justa causa.			

un objetivo comercial definido, tales como lapiceros, agendas, entre otros, por valores de mínimo costo, o atenciones (comidas de negocios) de costos moderados.				
13. FALTA GRAVISIMA- Solicitar a contratistas cualquier clase de prebenda o dádiva con el fin de que éstos puedan prestar sus servicios a LA FUNDACIÓN.	Terminación por justa causa.			
14. FALTA GRAVISIMA- Utilizar el nombre de LA FUNDACIÓN para realizar negocios de índole personal.	Terminación por justa causa.			
15. FALTA GRAVISIMA- Violar las disposiciones sobre conflicto de intereses y políticas de familiares existentes en LA FUNDACIÓN.	Terminación por justa causa.			
16. FALTA GRAVISIMA. Abusar de su condición de Directivo, Empleador o Trabajador de LA FUNDACIÓN para obtener beneficios, para sí o para terceros, relacionados con los productos o servicios que presta LA FUNDACIÓN, o para obtener beneficios personales de Proveedores, Contratistas o Clientes.	Terminación por justa causa.			
17. FALTA GRAVISIMA- Participar en actividades externas ya sea por dentro o fuera de LA FUNDACIÓN que interfieran con el horario de trabajo, con el nivel de desempeño o con el cumplimiento de sus labores, salvo autorización de LA FUNDACIÓN.	Terminación por justa causa.			
18. FALTA GRAVISIMA- Hacer manifestaciones falsas o inexactas a sus superiores para eludir responsabilidades, conseguir beneficios indebidos o perjudicar a otros. Incluye el hacer afirmaciones falsas, suplantar firmas, adulterar documentos, modificar correos, realizar actos de falsedad o engaño en contra de LA FUNDACIÓN, Clientes y terceros, directamente relacionados con su trabajo.	Terminación por justa causa.			
19. FALTA GRAVISIMA- Ocultar, encubrir u omitir avisar a LA FUNDACIÓN sobre violaciones a los deberes éticos, políticas, procedimientos, faltas disciplinarias, no seguimiento de protocolos o procedimientos cometidas por sí mismo o por otro(s) TRABAJADOR (es).	Terminación por justa causa.			
20. FALTA GRAVE - Trasladar o autorizar cualquier traslado de un Trabajador de un puesto a otro, o de	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8)	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20)	Terminación por justa causa	

un lugar o sede de trabajo a otro sin la debida notificación a quien corresponda en LA FUNDACIÓN	días.	días.		
21. FALTA GRAVISIMA - Generar cualquier cambio en las condiciones laborales (salario, cargo, tipo de contrato, entre otras) de un TRABAJADOR sin la aprobación del área asignada.	Terminación por justa causa	Terminación por justa causa		
22.FALTA GRAVE -Dar mala atención a los clientes con conductas tales como no contestar llamadas, colgar, llamadas durante su desarrollo ser grosero, déspota, vulgar, tratar con exceso de confianza y/o negarle servicio.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa	
23.FALTA GRAVE - Todo acto de violencia física o Psicológica que se genere en contra del cliente, del empleador, de sus representantes, compañeros de trabajo o contratistas, familiares del empleador, durante la jornada laboral o aun por fuera de esta, dentro de las instalaciones de LA FUNDACIÓN o por fuera de ésta, portando y sin portar el uniforme de LA FUNDACIÓN, bien sea de manera personal o por interpuesta persona.	Terminación por justa causa.			
24. FALTA GRAVE - No cumplir los reglamentos y políticas de seguridad y convivencia de LA FUNDACIÓN o de Empresas a las cuales tiene que trasladarse para cumplir los servicios, o las de sus clientes.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa	
25. FALTA GRAVE -Promover intrigas o pelear durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias de LA FUNDACIÓN o en los espacios virtuales de trabajo flexible que tenga el empleado.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa	
26. FALTA GRAVE - No Utilizar adecuadamente los canales transaccionales dando cumplimiento con las políticas contables y de revisoría fiscal.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa	
27. FALTA GRAVE - No dar apoyo desde el alcance del cargo a la revisión de LA FUNDACIÓN de la debida diligencia periódica de LA FUNDACIÓN en los aspectos legales, contractuales, contables y financiera relacionados con el negocio.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa	

28. FALTA GRAVE- No cumplir con el programa de ética y transparencia empresarial	Terminación por justa causa			
CONDUCTAS QUE ATENTAN CONTRA LA GESTION DEL CONOCIMIENTO				
29.FALTA GRAVE- No asistir o asistir con impuntualidad al curso de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento que haya organizado y/o indicado LA FUNDACIÓN, sea que se realice dentro o fuera del recinto de la misma	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa.	
30. FALTA GRAVE- No aprobar los cursos de capacitación y/o formación	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa.	.
31. FALTA LEVE- No participar en las actividades programadas por LA FUNDACIÓN que tengan el carácter de obligatoria.	Llamado de atención verbal.	Llamado de atención escrita.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
32. FALTA LEVE- No concurrir cumplidamente a la reunión general o de grupo, organizada y convocada por LA FUNDACIÓN.	Llamado de atención verbal.	Llamado de atención escrita.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
CONDUCTAS QUE ATENTAN CONTRA LA DISCIPLINA Y NO SUBORDINACIÓN				
33. FALTA GRAVE- Ejecutar cualquier clase de comportamiento escandaloso, indecoroso, o de indisciplina	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa.	
34. FALTA GRAVE- Pronunciar expresiones vulgares o deshonestas en el lugar de trabajo y/o promover altercados que perturben el normal desarrollo de las actividades dentro de las instalaciones de LA FUNDACIÓN o de las entidades en las cuales se está brindando el servicio.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa.	
35. FALTA GRAVE- Promover intrigas; crear malestar o inconformismo, omitiendo los canales de comunicación directa con los jefes inmediatos en caso de reclamaciones como son el comité de convivencia y el conducto regular establecido por LA FUNDACIÓN, y/o discutir con los compañeros de trabajo durante las horas de trabajo y/o dentro de las instalaciones de LA FUNDACIÓN o de la entidad donde se está prestando el servicio.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa.	
36. FALTA LEVE- Tener comportamientos inadecuados en el	Llamado de atención verbal.	Llamado de atención escrita.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo	Terminación por justa causa

horario de atención al público, tales como gritar, o hacer comentarios impropios del empleador, sus proveedores, colaboradores o clientes.			ocho (8) días.	
37. FALTA GRAVE- Jugar de manos, arrojar objetos o ridiculizar al compañero de trabajo, colaboradores, contratistas o clientes de LA FUNDACIÓN.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa.	
38.FALTA GRAVE- Utilizar en la comunicación interpersonal sobrenombres, términos despectivos o peyorativos, tanto para dirigirse a sus superiores, compañeros de trabajo, clientes proveedores o colaboradores de LA FUNDACIÓN o de las entidades a las cuales presente sus servicios.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa.	
39. FALTA GRAVE- Discutir con los compañeros de trabajo en presencia de los clientes, proveedores o contratistas	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa	
40. FALTA LEVE- Negarse sin justificación alguna a la inspección de las labores realizadas, y de equipos y herramientas ordenados por LA FUNDACIÓN.	Llamado de atención verbal.	Llamado de atención escrita.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
41. FALTA GRAVE. - No atender oportuna, cortés y eficientemente al cliente.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa.	
42. FALTA GRAVISIMA- Todo acto de deslealtad para con el empleador, los propietarios de LA FUNDACIÓN, sus directivos o sus compañeros de trabajo, así como realizar actos que, por acción u omisión, lo (s) atemorice (n), coaccione (n), o intimide (n) o faltarle al respeto con palabras insultantes.	Terminación por justa causa.			

43. FALTA LEVE- Cambiar el horario de trabajo o la jornada a realizar o el turno, sin la previa autorización de LA FUNDACIÓN.	Llamado de atención verbal.	Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
44. FALTA LEVE. - Abstenerse de firmar documentos que por el ejercicio de las funciones que le son propias, deba firmar.	Llamado de atención verbal.	Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	
45. FALTA GRAVE -Brindar asesorías y tomar pedidos o solicitudes adicionales solicitados por el cliente, que no han sido previamente autorizados por el Empleador	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa	
46.FALTA GRAVE- Divulgar al cliente información sobre los errores cometidos en la instalación o en la ejecución del proyecto, sin autorización expresa del Empleador	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa	
47. FALTA GRAVE- No soportar mediante facturas o cuentas de cobro todos los gastos en que incurra en el ejercicio de sus labores	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa	
48. FALTA GRAVE- Negarse sin causa justa a cumplir orden del superior, siempre que ella no lesione su dignidad	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa	
49. FALTA GRAVE- Cambiar métodos de trabajo sin autorización de sus superiores.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa	
50. FALTA GRAVE- Aplicar métodos incorrectos en el trabajo por descuido, o por no solicitar información	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa	
51. FALTA GRAVE- Descuidos que ocasionen la mala calidad en el trabajo o en el servicio prestado.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa	
52. FALTA LEVE- No respetar las instancias jerárquicas en LA FUNDACIÓN	Llamado de atención verbal.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	
53. FALTA GRAVE- No cumplir con las políticas de calidad del servicio que tenga establecidas LA FUNDACIÓN.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa	
54. FALTA GRAVE- No reportar o reportar de manera tardía los desperfectos que se presenten en las máquinas, equipos, bienes y/o herramientas que utilice para ejecutar	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa	

su labor.				
CONDUCTAS QUE ATENTA CONTRA LA SEGURIDAD DE INFORMACIÓN CONFIDENCIALIDAD				
55. FALTA GRAVE- Ingresar USB, Discos Duros portátiles u otros dispositivos de grabación existentes o que existan en el futuro para compartir, enviar vía correo electrónico y/o grabar información de LA FUNDACIÓN sin autorización.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa.	
56. FALTA LEVE- Instalar software que no cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley en los computadores de LA FUNDACIÓN, sin tener la autorización escrita de la autoridad disciplinaria competente de LA FUNDACIÓN, esto es, la Directora General, la Directora Ejecutiva o la Directora Jurídica, según la distribución funcional y las reglas de instancia previstas en este Reglamento.	Llamado de atención verbal.	Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
57. FALTA LEVE- Mantener en su poder o instalar en los computadores de LA FUNDACIÓN o en uno de su propiedad que se encuentre dentro de las instalaciones de LA FUNDACIÓN, cualquier software que no cuente con la debida licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, siempre y cuando aún no se hayan generado investigaciones y/o sanciones para LA FUNDACIÓN.	Llamado de atención verbal.	Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
58. FALTA LEVE -Instalar y/o utilizar cualquier clase de juegos en los computadores destinados para el cumplimiento de las funciones.	Llamado de atención verbal.	Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
59. FALTA GRAVISIMA- Suministrar de manera directa o por interpuesta persona información contable, financiera, fiscal, legal y demás información que tenga el carácter de reserva o secreto industrial del Empleador, de los clientes, empleados, y socios.	Terminación por justa causa			
60. FALTA GRAVISIMA- No cumplir con las políticas del sistema de gestión de seguridad de la información	Terminación por justa causa			
61. FALTA GRAVISIMA- No cumplir con el acuerdo de confidencialidad.	Terminación por justa causa			
62. FALTA GRAVISIMA- No cumplir con la política de protección de datos	Terminación por justa causa			

63. FALTA GRAVISIMA- Abrir cuentas falsas o no autorizadas de perfiles de redes sociales de LA FUNDACIÓN	Terminación por justa causa			
64. FALTA GRAVISIMA- No cumplir con la política y directrices en la gestión de identidades y accesos personal no transmitible a terceros	Terminación por justa causa			
65. FALTA GRAVISIMA- No cumplir con la política y directrices de seguridad en la operación de la tecnología y prevención de ataques cibernéticos	Terminación por justa causa.			
66. FALTA GRAVE- No cumplir con los estándares de seguridad de la información	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa	
67. FALTA GRAVE- Cumplir con los estándares de gestión de incidentes de seguridad de la información	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa	
68. FALTA LEVE- no hacer uso de whatsapp, activando notificaciones de lectura, información usada para comunicación mediática o reporte de incidentes, cuando se trate de temas laborales, bajo la política de desconexión establecida.	Llamado de atención verbal.	Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
69. FALTA LEVE- Hacer uso de los equipos de cómputo por fuera de las instalaciones modalidades de trabajo flexible desde casa, trabajo remoto, teletrabajo u otras situaciones que amerite el retiro del equipo sin autorización del jefe directo.	Llamado de atención verbal.	Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
70. FALTA GRAVISIMA- Efectuar vulneración de derechos de autor con replica obras de terceros de desarrollos informáticos y/ u otro tipo de obras	Terminación por justa causa	Terminación por justa causa		
71. FALTA LEVE- Sacar del lugar de trabajo objetos de esta o papelería institucional sin autorización	Llamado de atención verbal.	Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
72. FALTA GRAVISIMA- No guardar confidencialidad respecto a la información de asuntos de LA FUNDACIÓN.	Terminación por justa causa.			
73. FALTA GRAVISIMA- Permitir	Terminación por			

voluntariamente, por acción u omisión que personas distintas a las autorizadas por LA FUNDACIÓN, lleguen a tener conocimiento de datos o hechos de conocimiento privativo de LA FUNDACIÓN o de un funcionario del mismo.	justa causa.			
74. FALTA GRAVISIMA- Comentar asuntos confidenciales, estrategias, recaudos o de naturaleza reservada de LA FUNDACIÓN o de su cargo, conocidos por razón de su trabajo o con relación al mismo.	Terminación por justa causa .			
75. FALTA GRAVE - Retirar documentos de los archivos, información o medios electrónicos de las oficinas, lugar de trabajo o que remotamente tenga acceso al cargo y su actividad desde casa, teletrabajo, trabajo remoto u otra modalidad externa de prestación del servicio.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa	
76. FALTA LEVE - Desinstalar cualquier tipo de software de los equipos de LA FUNDACIÓN sin autorización previa.	Llamado de atención verbal.	Llamado de atención escrita.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	
77. FALTA GRAVE- El uso indebido de los recursos tecnológicos de LA FUNDACIÓN y de claves personales o password que se asignen para el ingreso a los equipos o programas informáticos.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa	
CONDUCTAS ENGAÑOSAS, ALTERNACIONES CONTRARIAS A LAS NORMAS LABORALES Y NORMAS INTERNAS de LA FUNDACIÓN				
78.FALTA GRAVISIMA- Hacer mal uso o engañar al Empleador para obtener préstamos de cualquier índole y/o para acceder a liquidaciones parciales de cesantías.	Terminación por justa causa.			
79. FALTA GRAVE- Modificar, alterar, suprimir total o parcialmente la forma a los formatos de LA FUNDACIÓN sin la debida autorización.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa	
80. FALTA GRAVISIMA- Omitir o consignar datos inexactos en los informes, cuadros, relaciones, balances, asientos que se presenten o requieran los superiores a fin de obtener decisiones o aprobaciones que se hagan en consideración a dicha inexactitud.	Terminación por justa causa			

81. FALTA GRAVISIMA- Hacer mal uso o engañar a LA FUNDACIÓN para obtener préstamos de cualquier índole.	Terminación por justa causa			
82. FALTA GRAVE- Ocultar faltas cometidas contra LA FUNDACIÓN por algún empleado.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa	
83. FALTA GRAVE- Hacer manifestaciones falsas o inexactas a sus superiores para eludir responsabilidades, conseguir beneficios indebidos o perjudicar a otros.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa	
CONDUCTAS QUE ATENTAN CONTRA EL PATRIMONIO de LA FUNDACIÓN				
84. FALTA GRAVISIMA- Sustraer de la oficina, sede, las materias primas o productos elaborados sin permiso escrito de LA FUNDACIÓN.	Terminación por justa causa.			
85. FALTA GRAVISIMA- Disponer de dinero, títulos valores y demás instrumentos negociables, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a LA FUNDACIÓN o por esta, con destino a sus Socios o Acreedores, Clientes, TRABAJADORES, entre otros.	Terminación por justa causa.			
86. FALTA LEVE - Dejar de guardar las herramientas, materiales, equipos de trabajo, útiles de oficina en las cajas, lugares o sitios señalados por LA FUNDACIÓN, o sin las debidas seguridades, o mantener desorganizado el lugar y/o equipo y herramientas de trabajo. Aunque esto no necesariamente implique la pérdida de estos.	Llamado de atención verbal.	Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
87. FALTA LEVE - Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que haya recibido como anticipos para gastos o por concepto de ingresos de LA FUNDACIÓN o presentarlas sin los soportes debidos.	Llamado de atención verbal.	Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
88. FALTA GRAVISIMA- Vender, cambiar o regalar vestuario, calzado o vestido de labor, equipos, útiles, herramientas, papelería o cualquier otro medio que le suministre LA FUNDACIÓN para el cabal desarrollo de sus funciones.	Terminación por justa causa.			
89.FALTA GRAVISIMA-. Hacer mal	Terminación por			

uso y/o beneficiar a terceros con los descuentos que tiene establecidos LA FUNDACIÓN para sus empleados o clientes estratégicos	justa causa.			
90. FALTA GRAVE- Prestar, facilitar o ceder herramientas, equipos, elementos de protección o cualquier material indispensable para la ejecución de las actividades contratadas a sus compañeros, clientes o contratistas durante la jornada laboral o por fuera de esta sin autorización de su superior jerárquico (jefe Directo).	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa.	
91. FALTA LEVE- No informar oportunamente sobre posibles errores a su favor, en la liquidación de algún pago o acreencia laboral.	Llamado de atención verbal.	Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
92. FALTA GRAVE- Brindar información errónea y/o inexacta al cliente sobre los productos y/o servicios que ofrece LA FUNDACIÓN	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa	
93. FALTA LEVE -Fijar, remover o dañar información o material de las carteleras de LA FUNDACIÓN, o colocar avisos de cualquier clase en las dependencias de LA FUNDACIÓN, o en cualquier medio impreso, electrónico o de publicidad cuando dicha publicación afecte el buen nombre de LA FUNDACIÓN, o trabajadores, o cuando a pesar de no afectar el buen nombre de LA FUNDACIÓN, o sus trabajadores no se cuente con la debida autorización de la GERENCIA o JEFE DIRECTO	Llamado de atención verbal.	Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
94. FALTA GRAVISIMA- Tomar, coger, apropiarse, apoderarse indebidamente de dinero, enseres, máquinas o cualquier bien, sea del Empleador, de compañeros de trabajo, clientes o contratistas para beneficio propio o de un tercero sin que medie autorización escrita del propietario.	Terminación por justa causa.			
95. FALTA GRAVISIMA- Utilizar cualquier dinero de LA FUNDACIÓN para sufragar gastos en beneficio propio o de un tercero. Sin autorización de LA FUNDACIÓN.	Terminación por justa causa.			
96. FALTA LEVE- De conformidad con la política establecida para efectos de la relación y reembolso de gastos, no presentar a tiempo las	Llamado de atención verbal.	Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa

cuentas acompañadas de los soportes y los respectivos cuadros de caja de las sumas que haya recibido para gastos				
97. FALTA GRAVISIMA- Descuadre por error u omisión de los procedimientos para el manejo de dinero.	Terminación por justa causa .			
98. FALTA LEVE - Retener dineros por de cuotas, servicios, cobranzas u otros servicios de LA FUNDACIÓN.	Llamado de atención verbal.	Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
99. FALTA GRAVISIMA- Apropiarse de comisiones o dineros que correspondan a LA FUNDACIÓN debido a sus servicios.	Terminación por justa causa.			
100. FALTA GRAVE- Tramitar documentos que presente errores en la facturación, o en el caso que no se haya cancelado efectivamente los anticipos requeridos.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa	
101. FALTA GRAVISIMA- Utilizar el nombre de LA FUNDACIÓN en objetivos distintos al del desempeño de la labor o de sus funciones, en beneficio propio o de un tercero.	Terminación por justa causa.			
102. FALTA LEVE- Comercializar productos, prestar servicios u ordenar la prestación de estos sin observar los procedimientos operativos y comerciales y especialmente los de registro e inclusión de información en el sistema de funcionamiento establecido.	Llamado de atención verbal.	Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
103. FALTA GRAVE- Efectuar directamente o por interpuesta persona, natural o jurídica, distribución o venta de materiales, mercancías, productos o servicios fabricados o comercializados por el empleador, sin el consentimiento y aprobación escrita de este último.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa	
104. FALTA GRAVISIMA- Realizar cambios de cheques, así como de toda clase de títulos valores, pedir u obtener dinero prestado de caja menor y en general, retirar dinero de LA FUNDACIÓN a cualquier título sin obedecer los procedimientos establecidos para la obtención de créditos.	Terminación por justa causa			
105. FALTA GRAVISIMA- Distraer,	Terminación por			

apropiarse o aprovecharse verbalmente en forma ilícita, oculta o clandestina, de dineros valores u otros bienes que por razón de su oficio en LA FUNDACIÓN tenga que manejar, lleguen a sus manos, o sean elementos de trabajo	justa causa			
106. FALTA GRAVISIMA- Solicitar o recibir dádivas, préstamos o cualquier otro beneficio de clientes de LA FUNDACIÓN o de personas que presten sus servicios a LA FUNDACIÓN o utilicen los servicios de la misma.	Terminación por justa causa			
107. FALTA GRAVISIMA- Presentar malas relaciones comerciales para con los clientes de LA FUNDACIÓN, siendo suficiente la queja por parte de éste (os) verbalmente o por escrito, de un comportamiento específico y que el mismo se ajuste a la omisión de una de las obligaciones o prohibiciones del empleado establecidas en la ley, en el presente reglamento o en su contrato de trabajo.	Terminación por justa causa			
108. FALTA GRAVE- Para el cargo que tenga por función la facturación, que se realicen las facturas de manera incompleta o cuyos datos no coincidan con la realidad jurídica y adecuada identificación del cliente o de sus instalaciones que conlleve correcciones o vicios que impidan su adecuado cobro o recaudo.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa	
109. FALTA GRAVISIMA- Recibir dineros de clientes o terceros y no proceder a entregarlos inmediatamente a la tesorería del empleador para atender el pago para el que lo recibió. Así, el trabajador no lo podrá tomar ni aun verbalmente, en beneficio propio o de un tercero o que lo entregue atendiendo otras obligaciones diferentes de aquella para la que lo recibió.	Terminación por justa causa.			
110. FALTA LEVE - Dañar el material o equipo por descuido o negligencia.	Llamado de atención verbal.	Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
111. FALTA GRAVE- Elaborar o ayudar a elaborar productos o servicios iguales, similares o conexos a los de LA FUNDACIÓN, ya sea para terceros o para provecho del mismo	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa	

trabajador.				
112. FALTA GRAVISIMA- Realizar actividades de competencia desleal que afecten directamente al empleador	Terminación por justa causa.			
CONDUCTAS QUE ATENTAN CONTRA LOS PERMISO REMUNERADOS Y LICENCIAS				
113. FALTA LEVE- Destinar para un fin diferente al solicitado los permisos o licencias solicitadas y concedidas por el empleador.	Llamado de atención verbal.	Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
114. FALTA GRAVISIMA- faltar a la verdad de un permiso o calamidad para obtener provecho indebido.	Terminación por justa causa.			
115.FALTA GRAVE- No presentar a LA FUNDACIÓN, la constancia de asistencia al servicio médico de la EPS; IPS o ARL, expedida por el personal autorizado, en la que se indique la hora de inicio y terminación de la consulta médica, odontológica, del examen o terapia dentro del mismo día en que se dio dicha asistencia	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa	
116.FALTA GRAVE - No comunicar a LA FUNDACIÓN, las incapacidades debidamente trascritas para trabajar así sean de un (1) día, el mismo día en que se emite o a más tardar el día siguiente. Las incapacidades deben ser emitidas por el Sistema General de Seguridad Social para ser admitidas por LA FUNDACIÓN.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa	
117. FALTA LEVE- Utilizar más del tiempo estrictamente necesario para los permisos otorgados para las citas médicas que no contaron con autorización adicional.	Llamado de atención escrita	Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
CONDUCTAS QUE AFECTAN LA PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO				
118. FALTA LEVE - No realizar personalmente la labor en los términos estipulados; no observar los preceptos de este reglamento y no acatar o cumplir las políticas, campañas, protocolos, procedimientos, órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta LA FUNDACIÓN o sus representantes según el orden jerárquico, cuando la violación sea leve. En caso de que la violación sea grave o genere un impacto significativo o graves perjuicios a LA FUNDACIÓN, la medida que se	Llamado de atención verbal.	Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa

aplicará será la indicada como 3ª Vez en la tabla de sanción.				
119. FALTA LEVE - No estar debidamente dispuesto en su lugar de trabajo a la hora exacta en que empieza su jornada y no permanecer en él hasta la terminación de su jornada. Así como quedarse en las instalaciones de LA FUNDACIÓN después de finalizada la jornada laboral. Salvo que exista la autorización escrita del líder.	Llamado de atención verbal.	Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
120. FALTA LEVE- Ingresar al sitio de trabajo y/o utilizar durante la jornada de trabajo computadores portátiles personales; Tablet; IPad; grabadoras o cualquier otro dispositivo de sonido, video o navegación por internet que distraiga en la ejecución de labores.	Llamado de atención verbal.	Llamado de atención.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación con justa causa
121. FALTA LEVE- Retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo de hasta 15 minutos y/o incumplimiento y/o incumplimiento de hasta 15 minutos en el horario fijado por la persona autorizada por LA FUNDACIÓN.	Llamado de atención verbal.	Llamado de atención y multa de hasta la quinta parte del salario de un día por evento, destinada a una cuenta especial para premios o regalos de los trabajadores, previa aplicación del procedimiento disciplinario.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación con justa causa
122. FALTA LEVE- No reincorporarse a tiempo o no presentarse al resto de la jornada de trabajo, sin excusa suficiente, después de una atención de urgencia o cita prioritaria que no determine incapacidad médica.	Llamado de atención verbal.	Llamado de atención y multa de hasta la quinta parte del salario de un día por evento, destinada a una cuenta especial para premios o regalos de los trabajadores, previa aplicación del procedimiento disciplinario.	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación con justa causa
123. FALTA GRAVE- Abandonar el puesto de trabajo sin justa causa durante la jornada de trabajo	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa	
124. FALTA GRAVE - Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento, o sin permiso de LA FUNDACIÓN, o no dar aviso oportuno a LA FUNDACIÓN en los casos de faltas al trabajo, incluso en los casos de incapacidad por enfermedad general o accidente de trabajo, o no presentar oportunamente los soportes que justifiquen las	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa	

ausencias o llegadas tardes al trabajo.				
125. FALTA LEVE - Cambiar jornada de trabajo sin autorización de LA FUNDACIÓN o reemplazar a otro TRABAJADOR en sus labores, o confiar a otro TRABAJADOR, instrumentos, elementos y valores que le hubieren sido confiados por LA FUNDACIÓN, sin previa autorización de su superior inmediato.	Llamado de atención verbal.	Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
126. FALTA LEVE - Trabajar horas extras o en días dominicales o festivos y/o solicitar su liquidación y pago, sin autorización previa de LA FUNDACIÓN.	Llamado de atención verbal.	Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
127. FALTA GRAVISIMA - Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.	Terminación por justa causa.			
128. FALTA LEVE - Asignar y atender durante las horas de trabajo ocupaciones o asuntos diferentes a los que le encomiende LA FUNDACIÓN.		Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
129. FALTA LEVE - Negarse, sin que medie justa causa, a laborar en la jornada que con la debida anticipación le asigne LA FUNDACIÓN, o presentarse a las actividades que se requieran ya sean por dentro de la jornada laboral.		Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
130. FALTA GRAVE - Dormir o acostarse durante la jornada laboral.		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
131. FALTA LEVE - Perder tiempo, conversar frecuentemente en horas de trabajo, de manera que se afecte el desempeño propio o de sus Compañeros.		Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
132. FALTA LEVE - Confiar a otro TRABAJADOR, sin autorización previa, la ejecución del propio trabajo, o los implementos, instrumentos, elementos y materiales que le han sido confiados para el desempeño de sus funciones.		Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
133. FALTA GRAVE -Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8)	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa

trabajo y utilizar los correos y carteleros de LA FUNDACIÓN para cualquier fin, sin autorización.		días.		
134. FALTA LEVE - Usar abusivamente durante la jornada de trabajo medios de entretenimiento digital.		Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
135. FALTA LEVE - Demorarse sin justa causa más tiempo del normal y necesario en cualquier acto o diligencia que LA FUNDACIÓN le haya encomendado o para lo cual le haya concedido permiso, dentro o fuera de la misma.		Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
136. FALTA GRAVE - No presentar informes, presentarlos extemporáneamente o presentarlos intencionalmente con datos inexactos.		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
137. FALTA GRAVE No cumplir reiterativamente con los compromisos, plazos y metas acordadas, cumplirlos extemporáneamente o cumplirlos parcialmente sin causa objetiva para ello.		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
138. FALTA LEVE Falta injustificada a laboral, o no asistencia a reuniones convocadas de forma parcial más de 30 minutos, de acuerdo con la jornada de trabajo aplicable.		Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
139. FALTA GRAVISIMA. Faltar al trabajo total a la jornada de trabajo de forma injustificada		Terminación por justa causa		
140. FALTA GRAVE Faltar al trabajo parcial de un (1) día de forma injustificada		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
141. FALTA LEVE No cumplir con las metas u objetivos definidos por LA FUNDACIÓN de manera mensual, trimestral, semestral o anual para las otras áreas diferentes al área comercial.		Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
142. FALTA GRAVE Retirarse del puesto de trabajo sin que haya sido remplazado por un compañero de trabajo y sin previa autorización del jefe inmediato		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
143. FALTA GRAVE. Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior.		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa

144. FALTA GRAVE. Ejecutar o desarrollar trabajos o actividades distintas al oficio contratado dentro de LA FUNDACIÓN y dentro de la jornada laboral, sin la debida autorización.		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
145. FALTA LEVE Tomarse más tiempo de lo indicado en los descansos sin importar la modalidad de trabajo presencial o remoto.		Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
146. FALTA MEDIAMENTE LEVE No ejecutar las labores encomendadas para determinado cargo de conformidad con los procesos, instructivos, manuales, procedimientos, métodos y sistemas implementados por LA FUNDACIÓN. y/o no acatar las órdenes e instrucciones que de manera verbal o escrita se le impartan.		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
147. FALTA LEVE No diligenciar y/o entregar el reporte diario de actividades o diligenciarlo con información que adolezca de veracidad.		Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
148. FALTA GRAVE Incumplir las responsabilidades indicadas en el perfil de cargos de forma parcial.		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
149. FALTA LEVE Tomarse más del tiempo indicado en los descansos previstos en el reglamento interno de trabajo.		Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
150.FALTA GRAVE Delegar el trabajo propio a otro trabajador sin autorización del superior jerárquico.		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
151. FALTA GRAVE Hacer préstamos en dinero a compañeros de trabajo con fines lucrativos, así como tener negocios de cambio de cheques, paga diario u organizar o participar en "natilleras" al interior de las instalaciones de LA FUNDACIÓN o durante la jornada laboral, y/o permitir el ingreso o recibir en las instalaciones de LA FUNDACIÓN a acreedores o deudores para fines de desembolso o pago de préstamos, sin autorización de la autoridad disciplinaria competente de LA FUNDACIÓN, esto es, la Directora General, la Directora Ejecutiva o la Directora Jurídica, según la distribución funcional y las reglas de instancia previstas en este		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa

Reglamento.				
152. FALTA GRAVE Disminuir y/o hacer que sus compañeros disminuyan el ritmo de trabajo sin una justificación		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
153. FALTA GRAVE Negarse a trabajar de acuerdo con la programación y planes de trabajo por LA FUNDACIÓN.		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
154. FALTA GRAVE Perder el tiempo, ocuparse de cosas distintas al trabajo sin permiso		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
155. FALTA GRAVE Incumplir con la obligación de elaborar un informe sobre los proyectos encomendados		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
156. FALTA GRAVE Suspender la ejecución de un trabajo sin justa causa o negarse a realizarlo.		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
157. FALTA GRAVE. Falta de colaboración y de trabajo en equipo que perjudique el rendimiento personal o del grupo.		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
158. FALTA GRAVE No Atender las obligaciones retorno al trabajo presencial en los eventos requeridos por el empleador por reuniones, procesos disciplinarios, capacitaciones o por atención de la prestación del servicio directamente en el lugar de trabajo entre otros eventos que el empleador de la instrucción al trabajador.		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
159. FALTA GRAVE No atender las obligaciones de retorno al trabajo presencial con la notificación del empleador por terminación del trabajo en casa.		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
160. FALTA LEVE No Cumplir con la política de desconexión laboral durante el trabajo en casa especialmente autorizado o por habilitación temporal		Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
CONDUCTAS QUE ATENTAN CONTRA LAS DISPOSICIONES DE SALUD, SEGURIDAD Y CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO				
161. FALTA GRAVE No observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico o el personal de Salud Ocupacional de LA FUNDACIÓN, o por el médico de la		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa

EPS o la ARL o por las autoridades del ramo, y no observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales, impartidas por LA FUNDACIÓN o sus representantes				
162. FALTA GRAVE - No cumplir las normas, solicitudes de las entidades administrativas y judiciales, políticas, reglamentos y procedimientos existentes sobre vigilancia y seguridad física.		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
163. FALTA GRAVISIMA - Permitir el ingreso de contratistas personas naturales y trabajadores de los contratistas personas jurídicas o contratar ya sea de manera directa o indirecta, sin verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, como Exámenes médicos, seguridad social (Salud, pensión y ARL) y demás que la normatividad vigente exigiere, así como no suministrarle los elementos de seguridad industrial u ordenarle trabajos inseguros.		Terminación por justa causa		
164. FALTA GRAVE No usar o usar de manera incompleta la dotación de seguridad industrial o elementos de protección sin que ocurra accidente o incidente		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
165. FALTA GRAVISIMA No usar o usar de manera incompleta la dotación de seguridad industrial o elemento de protección personal cuando ocurra por culpa exclusiva del trabajador un accidente o incidente		Terminación por justa causa		
166. FALTA GRAVISIMA - Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus Compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los equipos, edificios u otros elementos de propiedad de LA FUNDACIÓN.		Terminación por justa causa		
167. FALTA GRAVISIMA - Presentarse al lugar de trabajo bajo los efectos de bebidas alcohólicas o bajo la influencia de sustancias estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o sintéticas o cualquier sustancia o producto semejante; o ingerir bebidas alcohólicas o consumir cualquiera de estas sustancias durante la jornada laboral, al igual que		Terminación por justa causa		

ser encontrado dentro de la jornada laboral bajo los efectos de bebidas alcohólicas o bajo la influencia de sustancias estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o sintéticas o cualquier sustancia o producto semejante, cuando con dicha conducta se pone altamente en riesgo la vida del TRABAJADOR, compañeros de trabajos, clientes y a LA FUNDACIÓN en general.				
168. FALTA GRAVE Fumar en las áreas de LA FUNDACIÓN en las cuales está prohibido y/o en los vehículos de LA FUNDACIÓN.		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
169. FALTA GRAVE No reportar o reportar extemporáneamente los incidentes y accidentes de trabajo sufridos.		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
170.FALTA GRAVE Efectuar maniobras imprudentes con los vehículos		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
171.FALTA GRAVE Conducir de manera imprudente el vehículo.		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
172. FALTA GRAVISIMA No cumplir las normas de seguridad vial y ejercer actos de imprudencia que derive accidente grave a terceros		Terminación con justa causa		
173. FALTA GRAVE. Violar las normas de salud y seguridad en el trabajo para el trabajado presencial u otras modalidades flexibles de trabajo por fuera de las instalaciones.		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
174. FALTA LEVE No someterse a las medidas de control y vigilancia para el cumplimiento de los horarios de LA FUNDACIÓN, o Empresas a las cuales ésta preste servicios, entrada y salida de las instalaciones y movimiento del personal y/o mercancía dentro de la misma.		Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
175. FALTA GRAVE Faltar a las diferentes consultas y/o exámenes médicos u ocupacionales programados por LA FUNDACIÓN sin excusa suficientemente valida, o no someterse a los tratamientos y/ o exámenes prescritos por el respectivo médico de la EPS o de la ARL incluyendo recomendaciones médicas y restricciones que busquen el restablecimiento o conservación de la		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa

salud				
176. FALTA GRAVE No acatar las restricciones en la labor u órdenes de reubicación ordenadas por el médico de la EPS o de la ARL.		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
177. FALTA GRAVE No informar sobre hechos que puedan afectar o poner en riesgo la seguridad de LA FUNDACIÓN o de sus compañeros.		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
178. FALTA GRAVISIMA Poner en peligro de pérdida total o aun daño parcial o proporcionar maltrato, por actos u omisiones, a la seguridad de las personas vinculadas con LA FUNDACIÓN y de los bienes propiedad de esta o de terceros relacionados con ella o confiados a la misma.		Terminación por justa causa		
179. FALTA GRAVE Incumplir con los procesos de reintegro, reubicación laboral y restricciones medicas ordenas por parte del trabajador.		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
180. FALTA LEVE No asistir a las capacitaciones de SST y no realizarse los exámenes periódicos ocupacionales en LA FUNDACIÓN		Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
181. FALTA GRAVE Operar o manejar máquinas, equipos, herramientas, vehículos o en general útiles de trabajo para las cuales aún no ha recibido la capacitación o adiestramiento previo requerido.		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
CONDUCTAS QUE ATENTAN CONTRA LA ADECUADA ADMINISTRACIÓN, EL CUMPLIMIENTO DE PROTOCOLOS O DE LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO				
182. FALTA LEVE - No registrar en las oficinas de LA FUNDACIÓN su domicilio y dirección, ni dar aviso oportuno por escrito de cualquier cambio que ocurra.		Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
183. FALTA LEVE - No comunicar por escrito a LA FUNDACIÓN en el término razonable de una semana, cambios en su estado civil, el nacimiento de hijos o su fallecimiento, así como el del cónyuge o sus padres.		Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
184. FALTA LEVE - No asistir o no permitir la asistencia a las reuniones, capacitaciones y eventos a los que haya sido programado y que requieran		Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa

la presencia del TRABAJADOR. Así como incumplir con las instrucciones dadas en estas o no replicar la información en el caso de que se le haya dado la instrucción.				
185. FALTA LEVE – No seguir o respetar los lineamientos de las políticas, circulares, memorandos programas, proyectos, campañas lanzadas por la diferente área de LA FUNDACIÓN, como gestión contractual, administración de personal, seguridad y salud en el trabajo, ambiental, entre otras.		Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
186. FALTA LEVE - Mantener en su poder o instalar en los computadores de LA FUNDACIÓN o en uno de su propiedad que se encuentre dentro de las instalaciones de LA FUNDACIÓN, cualquier software que no cuente con la debida licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley. En los computadores asignados por LA FUNDACIÓN sólo se podrán utilizar para fines laborales y no índole personal.		Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
187. FALTA GRAVE - Utilizar abusivamente la red de Internet dispuesta por LA FUNDACIÓN, tanto en lo relativo al acceso a la red como al envío o recepción de mensajes para fines distintos a los propios del desempeño de su cargo, utilizar buscadores, redes sociales y demás páginas en actividades que no tengan relación directa con su trabajo.		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
188.FALTA GRAVE - Dar a conocer a personas no autorizadas por LA FUNDACIÓN, la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo, sistema, central telefónica y demás afines. No está permitido dar a conocer a nadie la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de LA FUNDACIÓN, ni digitar claves que no sean las asignadas o autorizar a otros Compañeros para digitar las claves personales de acceso a los sistemas de información.		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
189. FALTA GRAVISIMA - Comunicar a terceros, salvo autorización expresa por escrito, las informaciones que tenga sobre su trabajo, base de datos, información del sistema especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya		Terminación por justa causa		

divulgación pueda ocasionar perjuicios a LA FUNDACIÓN o a los TRABAJADORES, lo que no obsta para denunciar delitos o violaciones del contrato o de las normas legales por parte de LA FUNDACIÓN ante las autoridades competentes. De conformidad con lo anterior, el TRABAJADOR se obliga a mantener estricta confidencialidad sobre la documentación e información que conozca, reciba o intercambie con ocasión del ejercicio de las funciones propias de su cargo o de su posición empleador y en particular, se obliga a:

1. Proteger la confidencialidad de la información verbal, escrita, bases de datos, hojas de vida o cualquier información confidencial y secreta, que por cualquier otro medio reciba o conozca de LA FUNDACIÓN, restringiendo su uso exclusivamente al ejercicio de las funciones propias de su cargo.

2. No divulgar la información confidencial que conozca a otra persona, firma o sociedad, ni a usarla en beneficio propio de manera particular.

3. Compartir información confidencial dentro de LA FUNDACIÓN sólo con aquellas personas que, por su función, la requieran o deban conocerla porque tienen una legítima necesidad de conocer dicha información, considerando además que aún dentro de LA FUNDACIÓN el compartir dicha información no debe sobrepasar los límites de la función correspondiente al ejercicio de cada cargo.

190. FALTA LEVE - Distribuir, fijar o hacer circular en el lugar de trabajo, periódicos, hojas, volantes, circulares, carteles o documentos semejantes no ordenados o autorizados por LA FUNDACIÓN, salvo que se trate del ejercicio legítimo de los derechos de asociación sindical, negociación colectiva y huelga.

Llamado de atención escrita

Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.

Terminación por justa causa

191. FALTA GRAVE - Brindar mala atención a los Clientes internos o externos: no contestar las llamadas, colgarlas durante su desarrollo, ser descortés, no ser diligente, grosero, déspota, vulgar o faltar a la confianza y/o negarle deliberadamente un servicio o hacer una mala atención del

Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.

Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.

Terminación por justa causa

servicio.				
192. FALTA LEVE - Hacer reuniones no relacionadas directamente con el trabajo, en dependencias de LA FUNDACIÓN, sin autorización previa.		Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
193. FALTA GRAVE - Expedir certificados o constancias sin estar previa, debida y expresamente autorizado para ello para temas internos de LA FUNDACIÓN o relacionados con los clientes.		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
194. FALTA LEVE No diligenciar o hacerlo inadecuadamente, los formatos correspondientes a cada servicio		Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
195.FALTA GRAVE - No permitir la revisión de maletines, paquetes y/o maletas dentro o a la salida de las instalaciones de LA FUNDACIÓN.		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
196. FALTA LEVE Hacer mal uso del comedor, cocineta, servicios sanitarios, locker, vestier y/o sitios de descanso.		Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
FALTAS A LAS OBLIGACIONES REGLAMENTARIAS DE OBLIGACIONES ESPECIALES Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO				
197. FALTA LEVE Se aplicará a las faltas adicionales no indicadas anteriormente y establecidas en las obligaciones especiales del ARTÍCULO 82 RIT y/o del CIT previo análisis de la falta y graduación por parte del empleador		Llamado de atención escrita	Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Terminación por justa causa
198. FALTA GRAVES aplicará a las faltas adicionales no indicadas anteriormente y establecidas en el artículo 82 de obligaciones especiales RIT y/o del CIT previo análisis de la falta y graduación por parte del empleador		Suspensión desde un (1) día, hasta máximo ocho (8) días.	Suspensión desde ocho (8) días hasta máximo veinte (20) días.	Terminación por justa causa
199. FALTA GRAVISIMA aplicará a las faltas adicionales no indicadas anteriormente y establecidas en el artículo 82 de obligaciones especiales del RIT y/o del CIT previo análisis de la falta y graduación por parte del empleador		Terminación por justa causa		

ARTÍCULO 86°. LA FUNDACIÓN no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

ARTÍCULO 87° OBLIGACIÓN DE RETORNO A LABORES DE TRABAJO: El empleado que haya sido suspendido deberá presentarse exactamente en la fecha en que termina la sanción. De no hacerlo así, se entenderá que abandona el trabajo y traerá como consecuencia la apertura de un proceso disciplinario, con su respectiva sanción.

ARTÍCULO 88° EFECTOS DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS:

En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este capítulo, se deja claramente establecido:

- ❖ LA FUNDACIÓN no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y de su correspondiente sanción.

LA FUNDACIÓN llevará un registro en que consten las faltas que haya cometido el empleado y las sanciones en que haya incurrido por motivo de tales faltas, para efectos del récord de trabajo que haya de tenerse en cuenta para los ascensos y reincidencias.

ARTÍCULO 89° GARANTÍAS DEL DEBIDO PROCESO LABORAL: Antes de aplicar una sanción disciplinaria a un empleado, LA FUNDACIÓN debe dar oportunidad de ser escuchado tanto el empleado inculcado como a dos (2) compañeros de trabajo, si así este lo desea y el procedimiento disciplinario que permite garantizarle el debido proceso laboral.

CAPÍTULO XVIII**PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIA**

ARTÍCULO 90° SOLICITUD Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO LABORAL PRIMERA INSTANCIA Y SEGUNDA INSTANCIA: La Directora Jurídica es la única competente para ordenar la apertura, investigar e instruir el proceso, decretar y practicar pruebas y formular cargos. La Directora Ejecutiva es la única competente para calificar definitivamente la falta, adoptar la decisión e imponer la sanción en primera instancia, así como para resolver el recurso de reposición. La Directora General es competente exclusivamente para resolver el recurso de apelación y no podrá haber intervenido previamente en la instrucción, en la decisión de primera instancia ni en la reposición del mismo proceso.

En la SEGUNDA INSTANCIA, la Directora General conocerá y resolverá exclusivamente el recurso de apelación, siempre que no haya intervenido previamente en la instrucción, en la decisión de primera instancia ni en la reposición del mismo proceso.

En los eventos de ausencia o impedimento, la sustitución deberá respetar estrictamente la separación funcional: quien instruya no podrá decidir la primera instancia y quien decida la primera instancia o la reposición no podrá resolver la apelación. La sustitución no habilita a asumir indistintamente etapas disciplinarias.

En los CARGOS DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO se aplicará la misma distribución de competencias: la Directora Jurídica instruirá el proceso; la Directora Ejecutiva decidirá la primera instancia y la reposición; y la Directora General resolverá exclusivamente la apelación, sin intervención previa en el mismo proceso.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los **JEFEs INMEDIATOS** deberán comunicar de manera diligente y oportuna, la presunta falta disciplinaria o justa causal de terminación del contrato de trabajo en que haya podido incurrir el personal a su cargo.

ARTÍCULO 91° PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DISCIPLINARIO. En el desarrollo del proceso disciplinario podrán intervenir las siguientes personas:

1. TRABAJADOR IMPLICADO: es el empleado que ha desplegado las conductas generadoras de faltas disciplinarias.

2. TESTIGOS: estos pueden participar del proceso disciplinario, tanto en favor de “**FUNDACIÓN COMPASIÓN**” como del trabajador implicado. En todo caso, los testigos siempre deben ostentar la calidad de empleado de LA FUNDACIÓN.

3. PERSONAL LEGITIMADO EN LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA: La Directora Jurídica adelantará exclusivamente la apertura y la instrucción, incluida la investigación, el decreto y práctica de pruebas y la formulación de cargos. La Directora Ejecutiva adoptará exclusivamente la decisión de primera instancia, impondrá la sanción cuando corresponda y resolverá la reposición. Ninguna de ellas podrá asumir indistintamente la función asignada a la otra en el mismo proceso.

En los eventos de ausencia o impedimento, cualquier sustitución deberá mantener la separación entre instrucción, decisión de primera instancia y apelación; no podrá autorizarse que una misma persona instruya y decida, ni que decida la primera instancia o la reposición y conozca la apelación del mismo proceso.

En los CARGOS DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO se aplicará la misma separación funcional: la Directora Jurídica adelantará exclusivamente la apertura e instrucción; la Directora Ejecutiva adoptará la decisión de primera instancia y resolverá la reposición; y la Directora General conocerá exclusivamente la apelación, siempre que no haya intervenido previamente en el mismo proceso.

4. PERSONAL LEGITIMADO DE SEGUNDA INSTANCIA: La Directora General es la única competente para conocer y resolver el recurso de apelación y no podrá haber intervenido previamente en ninguna etapa del mismo proceso disciplinario.

SEGUNDA INSTANCIA: Está legitimada exclusivamente la Directora General para conocer y resolver el recurso de apelación, sin facultad de delegar esta competencia en la Directora Jurídica o en la Directora Ejecutiva y siempre que no haya intervenido previamente en el mismo proceso.

ARTÍCULO 92° PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO: El proceso disciplinario se adelantará al trabajador cuando se esté en presencia de una presunta falta disciplinaria, estipulada como tal en el Reglamento Interno de Trabajo; y que de encontrarse probada será sancionada de conformidad con el presente Reglamento con un llamado de atención verbal o escrito o una suspensión del contrato.

1. INICIO DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO:

Para iniciar el proceso disciplinario, conocida la situación que pueda constituir una falta, cualquier persona la comunicará por escrito, indicando los hechos o actos que la motivan. Recibida la comunicación, únicamente la Directora Jurídica podrá ordenar la apertura y adelantar la averiguación inicial, la investigación y la instrucción necesarias para definir el objeto del proceso disciplinario.

2. ETAPAS DEL PROCESO DISCIPLINARIO:

De conformidad con la sentencia de la Corte Constitucional C 593 de 2014 y la Ley 2466 de 2025, el proceso disciplinario en “**LA FUNDACIÓN**” se deberá adelantar las siguientes etapas, a saber:

1. Citación a Audiencia de Descargos
2. Audiencia de Descargos y Levantamiento de Acta.
3. Reunión de Ampliación o aclaración de hechos o descargos cuando haya lugar.
4. Comunicado de la imposición de la sanción o cierre del Proceso Disciplinario.
5. Recurso frente a la decisión de primera instancia y trámite de este.

2.1 CITACIÓN A AUDIENCIA DE DESCARGOS:

La Directora Jurídica entregará al trabajador inculpado la comunicación formal de apertura del proceso disciplinario, que deberá contener la indicación de los hechos o conductas que lo motivan, la formulación de cargos, el término para rendir descargos por escrito y/o verbalmente, y la posibilidad de presentar pruebas y de estar asistido en la diligencia por dos compañeros de trabajo.

La comunicación formal de apertura, elaborada por la Directora Jurídica, expresará las presuntas faltas disciplinarias y su calificación provisional para efectos de la instrucción, sin prejuzgar la calificación definitiva ni la decisión de primera instancia, que corresponden exclusivamente a la Directora Ejecutiva.

La Directora Jurídica trasladará al trabajador, junto con la comunicación formal de apertura y la formulación escrita, clara y precisa de los hechos, conductas u omisiones investigados, todas las pruebas que los fundamenten y garantizará su contradicción. Concluida la instrucción, remitirá íntegramente el expediente a la Directora Ejecutiva, quien adoptará la decisión de primera instancia sin haber intervenido en la investigación ni en la práctica de pruebas.

Finalmente, la citación deberá ser firmada por el trabajador y por la Directora Jurídica, como única competente para adelantar la apertura e instrucción. En caso de negativa del trabajador, uno o dos compañeros podrán firmar como testigos y se dejará constancia expresa.

En la citación a la audiencia la cual puede ser enviada por escrito o por correo electrónico del trabajador y/ o correo corporativo, con **CINCO (5) DÍAS HÁBILES** de anticipación a la audiencia de descargos.

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando se presente una circunstancia que le impida al TRABAJADOR comparecer a la audiencia de descargos o presentar por escrito sus explicaciones, contará con **DOS (2) DÍAS HÁBILES** siguientes a la fecha y hora señaladas en la citación para informar y acreditar, siquiera sumariamente, la causa de su inasistencia o de la falta de presentación del escrito. Verificada la existencia de una causa justificada, LA FUNDACIÓN reprogramará, por una sola vez, la diligencia y comunicará al TRABAJADOR la nueva fecha, hora, lugar o medio dispuesto para su realización, garantizando un término razonable para preparar su defensa. Si el TRABAJADOR no comparece a la diligencia reprogramada y no acredita una nueva causa justificada, LA FUNDACIÓN podrá remitirle un cuestionario para que ejerza por escrito su derecho de defensa y contradicción dentro del día hábil siguiente a su recepción. La falta de comparecencia o de respuesta, por sí sola, no constituirá confesión ni permitirá tener automáticamente por ciertos los hechos investigados. En tal evento, LA FUNDACIÓN continuará el procedimiento y adoptará la decisión que corresponda con fundamento en las pruebas legalmente obtenidas, la gravedad de la conducta, los antecedentes pertinentes y los principios de legalidad, tipicidad, presunción de inocencia, proporcionalidad, buena fe, imparcialidad, favorabilidad y respeto por la dignidad del trabajador. Toda decisión será motivada y comunicada al TRABAJADOR, con indicación de los recursos o mecanismos de revisión previstos en este Reglamento, cuando haya lugar.

1.2. AUDIENCIA DE DESCARGOS Y LEVANTAMIENTO DE ACTA

En el día, hora y lugar fijados, la Directora Jurídica recibirá los descargos, podrá formular las preguntas necesarias y conducentes, y decretará y practicará las pruebas pertinentes, garantizando el derecho de defensa y contradicción.

Igualmente se permitirá al trabajador manifestar sus consideraciones u observaciones respecto al material probatorios, documentos, testimonios; videos; que se presente en su contra a fin de que ejerza el Derecho de Defensa y Contradicción durante la audiencia de descargos.

Pruebas posteriores a la diligencia descargos por el trabajador: Vencida la audiencia de descargos el trabajador tendrá un término de **DOS (2) HÁBILES** siguientes que serán manifestados por el trabajador previo a finalizar la audiencia de su interés de aportar pruebas para su defensa para aportar al proceso disciplinario.

De la audiencia y de la práctica de pruebas se levantará un acta, que será firmada por la Directora Jurídica, el trabajador y quienes hayan intervenido como testigos o acompañantes. La firma del acta no atribuye a la Directora Jurídica competencia para decidir o sancionar.

En caso de negarse el trabajador a suscribir el Acta de Descargos, uno o dos compañeros de trabajo de éste podrán firmar como testigos, se dejará para el efecto constancia expresa, con indicación clara de sus nombres; datos de identificación personal; fecha, hora y lugar y los motivos para firmar en calidad de testigo.

2.3 REUNIÓN DE AMPLIACIÓN O ACLARACIÓN DE HECHOS O DESCARGOS:

De acuerdo con el desarrollo del caso y los resultados de la primera diligencia, la Directora Jurídica podrá convocar una reunión adicional para ampliar o aclarar hechos o descargos y practicar las pruebas pertinentes. Esta etapa se agotará por decisión de la Directora Jurídica dentro de la instrucción, antes de remitir el expediente a la Directora Ejecutiva para la decisión de primera instancia.

2.4. COMUNICADO DE LA IMPOSICIÓN DE LA SANCIÓN O CIERRE DEL PROCESO DISCIPLINARIO

Concluida la instrucción y recibido el expediente, la Directora Ejecutiva calificará definitivamente la falta y adoptará la decisión motivada de primera instancia. Si encuentra probada la falta, impondrá y comunicará la sanción correspondiente; en caso contrario, dispondrá el cierre del proceso.

La comunicación de la decisión de primera instancia, suscrita por la Directora Ejecutiva, indicará los hechos, el análisis probatorio, las normas aplicables, la decisión y sus efectos, y señalará que procede reposición ante la Directora Ejecutiva y, en subsidio o directamente según corresponda, apelación ante la Directora General.

El comunicado de imposición de la sanción disciplinaria o de cierre será firmado por el trabajador y por la Directora Ejecutiva, como autoridad exclusiva de primera instancia.

En caso de negarse el trabajador a suscribir la comunicación uno o dos compañeros de trabajo de éste podrán firmar en calidad de testigo, se dejará para el efecto constancia expresa, con indicación clara de sus nombres; datos de identificación personal; fecha, hora y lugar y los motivos para firmar del testigo.

PARAGRAFO PRIMERO. No se aplicará la segunda instancia en los eventos que la actuación disciplinaria culmina en una terminación del contrato de trabajo con justa causa.

2.5. RECURSO FRENTE A LA SANCIÓN DISCIPLINARIA Y TRÁMITE DE ESTE MISMO.

Frente a la decisión disciplinaria emitida en primera instancia por la Directora Ejecutiva procede el recurso de reposición ante la misma Directora Ejecutiva y el recurso de apelación exclusivamente ante la Directora General. La Directora General no podrá haber intervenido previamente en la instrucción, en la decisión de primera instancia ni en la reposición del mismo proceso.

Los recursos se concederán en efecto suspensivo. La Directora Ejecutiva resolverá la reposición y, si procede la apelación, remitirá el expediente íntegro a la Directora General. La Directora General resolverá exclusivamente la apelación mediante decisión motivada y podrá confirmar, modificar, revocar o anular la decisión de primera instancia, sin reabrir ni asumir funciones de instrucción.

En caso de negarse el trabajador a suscribir la comunicación en la cual se le notifica la decisión del Recurso de Apelación, uno o dos compañeros de trabajo de aquél podrán hacerlo como testigos; se dejará para el efecto constancia expresa, con indicación clara de sus nombres; datos de identificación personal; fecha, hora y lugar y los motivos para firmar en calidad de testigo.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

CAPÍTULO XIX DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 93°. Además de las causales establecidas en la ley, decretos y demás normas que regulen la materia, las faltas enumeradas a continuación, se consideran como graves, y darán lugar a la cancelación por justa causa del contrato de trabajo, así:

A. Por parte del empleador:

1. Todo engaño por parte del trabajador, consistente en la presentación de certificados falsos, adulterados o incompletos, ya sea para su admisión en LA FUNDACIÓN, o posterior a su ingreso o retiro, tendientes a obtener un derecho, provecho o beneficio de la misma, bien para el empleado u otra persona.
2. Relacionar cobros de viáticos, gastos de viaje que no correspondan a la realidad, en beneficio propio o de terceros, y realizar el cobro subsidios inexistentes o dar a los mismos una destinación diferente.
3. Poner en peligro las instalaciones de LA FUNDACIÓN o su puesto de trabajo o hacer mal uso de ellas.
4. Introducir, portar o conservar armas o explosivos en el sitio de trabajo o dentro de las instalaciones de LA FUNDACIÓN.
5. Revelar información de carácter reservado o confidencial que el empleado conozca por razón de su trabajo o vinculación a LA FUNDACIÓN.
6. Copiar, llevar o transmitir, por cualquier medio, fuera de la entidad, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza y de propiedad de ésta, o prestarlos o fotocopiarlos sin autorización.
7. Destruir, dañar intencional o deliberadamente, objetos, elementos de trabajo, útiles, documentos asignados a su cargo o de los demás empleados o terceros, o hacer mal uso de ellas.
8. Brindar informes falsos, omitir o consignar datos inexactos en los informes, cuadros, relaciones, balances, que se presenten o que requieran los superiores, a fin de obtener decisiones o aprobaciones que se hagan en consideración a dicha inexactitud.
9. Sustraer o apropiarse de objetos, dinero, información, elementos de trabajo de empleados o terceros o preparar, participar, ocultar o cometer actos delictuosos o contravenciones que afecten o pongan en peligro las personas o los bienes de LA FUNDACIÓN.
10. Engañar a LA FUNDACIÓN en cuanto a la solicitud de permisos, licencias beneficios o auxilios monetarios.
11. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover, incitar y mantener suspensiones intempestivas del trabajo, sea que se participe en ellas o no.
12. Desacreditar, hacer afirmaciones falsas o calumniosas sobre LA FUNDACIÓN, sus servicios, sus jefes y sus empleados.
13. Negarse, sin justa causa, a cumplir órdenes de su jefe o suspender su ejecución.
14. El retardo de cualquier tiempo en la entrada sin excusa suficiente, por tercera vez en una misma semana y a juicio del empleador.
15. No asistir al lugar de trabajo durante parte de la jornada o la jornada completa, por tercera vez al mes sin excusa suficiente.

16. Ejercer, coparticipar o tolerar una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades.
17. Presentar sin soporte, o temerariamente, una denuncia de acoso laboral.
18. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
Para dar aplicación a esta causal, de conformidad con el artículo 2.2.1.1.3 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015-anterior artículo 2 del Decreto 1373 de 1966-, el empleador requerirá previamente al trabajador dos veces cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro aviso un lapso no inferior de 8 días. Si hechos los anteriores requerimientos el Empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a este un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes. Si el Empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
19. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
20. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del lugar de trabajo.
21. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico laboral o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
22. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
23. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de LA FUNDACIÓN.
24. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días.
25. Las faltas graves tipificadas por primera vez en terminación del contrato de trabajo con justa causa prevista en la escala de faltas y sanciones del presente reglamento de trabajo.
26. Violar las normas de higiene y seguridad industrial, y de seguridad y salud en el trabajo
27. Desviar la clientela de LA FUNDACIÓN hacia competidores de ésta

Conductores:

28. Conducir en estado de embriaguez o bajo los efectos de alguna sustancia psicoactivas o alucinógenas.

PARAGRAFO PRIMERO: Para dar aplicación a lo dispuesto en el numeral 18 de este Artículo, LA FUNDACIÓN se ceñirá al siguiente procedimiento:

- 1) Requerirá al Trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento de un lapso, no inferior a ocho (8) días.
- 2) Si hechos los anteriores requerimientos persiste el deficiente rendimiento del Trabajador, el respectivo superior, determinará el rendimiento promedio en labores análogas y lo presentará al Trabajador, para que éste pueda presentar por escrito sus descargos dentro de los ocho (8) días siguientes.

PARAGRAFO 2º: En los casos de los numerales 18 a 24 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B) Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier FALTA GRAVISIMA calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARÁGRAFO: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPÍTULO XX PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS Y RECLAMOS

ARTÍCULO 94°. Todo Trabajador que se crea con derecho de formular una queja o reclamación, podrá acudir al procedimiento de quejas y reclamaciones, que comprende las siguientes etapas:

- a) El Trabajador presentará el reclamo correspondiente ante el jefe Inmediato o superior jerárquico en orden ascendente, dentro de los ocho (8) días siguientes a la ocurrencia del hecho que lo motiva.
- b) Dentro de los tres (3) días siguientes al recibo de la reclamación, el jefe Inmediato o superior jerárquico deberá resolver el caso y comunicar la determinación al interesado.
- c) El Trabajador inconforme, con la decisión del jefe Inmediato, podrá apelar a ella ante el la autoridad disciplinaria competente de LA FUNDACIÓN, esto es, la Directora General, la Directora Ejecutiva o la Directora Jurídica, según la distribución funcional y las reglas de instancia previstas en este Reglamento General, la Directora Ejecutiva o la Directora Jurídica, según la la autoridad disciplinaria competente de LA FUNDACIÓN, esto es, la Directora General, la Directora Ejecutiva o la Directora Jurídica, según la distribución funcional y las reglas de instancia previstas en este Reglamento, dentro de los ocho (8) días siguientes. Si el Trabajador no hace uso del recurso en la forma y tiempo indicados, se entenderá que acepta la decisión tomada en primera instancia.

CAPÍTULO XXI MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 95°. Definición y modalidades de acoso laboral: Para efectos del presente CAPÍTULO, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

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

ARTÍCULO 96°. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

	1. Acto de Agresión física
	2. Expresiones injuriosas y ultrajantes sobre las personas
	3. Expresiones injuriosas y ultrajantes sobre las personas, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
	4. Injustificadas Amenazas de Despido expresados en presencia de sus compañeros.
	5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, Cuya temeridad quede demostrada por el Resultado de los respectivos procesos Disciplinarios.
	6. La descalificación humillante y en presencia de los Compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
	7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.

	8. Negativas claramente injustificadas a otorgar permiso.
	9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada, sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de LA FUNDACIÓN.
	10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún Fundamento objetivo en las necesidades de LA FUNDACIÓN, o en forma discriminatoria Respecto a los demás Empleadores o TRABAJADORES.
	11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás TRABAJADORES en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales, y la imposición de deberes laborales.

PARÁGRAFO PRIMERO. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el presente Reglamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

PARÁGRAFO TERCERO. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 97°. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- Todas las personas que se encuentren vinculadas a LA FUNDACIÓN, siempre y cuando se encuentren vinculados mediante una relación laboral, ya sea ésta reglamentaria o por medio de un contrato de trabajo.
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

Son sujetos partícipes del acoso laboral:

- El empleador y los empleados que promueva induzca o favorezca el acoso laboral;

ARTÍCULO 98°. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por LA FUNDACIÓN constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones

dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 99°. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, se ha previsto los siguientes mecanismos:

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

ARTÍCULO 100° CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

  	1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos. 2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad Empresarial e institucional. 3. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento. 4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con LA FUNDACIÓN, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la misma. 5. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo. 6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el ARTÍCULO 95 de la Constitución. 7. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los Artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código y las previstas en el presente Reglamento. 8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo. 9. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este ARTÍCULO deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.
---	---

**ARTÍCULO 101°. FINALIDAD DE LOS 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 empresarial y el buen ambiente en LA FUNDACIÓN y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 102° En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, LA FUNDACIÓN ha previsto, a través de la autoridad disciplinaria competente de LA FUNDACIÓN, esto es, la Directora General, la Directora Ejecutiva o la Directora Jurídica, según la distribución funcional y las reglas de instancia previstas en este Reglamento General, la Directora Ejecutiva o la Directora Jurídica, según la la autoridad disciplinaria competente de LA FUNDACIÓN, esto es, la Directora General, la Directora Ejecutiva o la Directora Jurídica, según la distribución funcional y las reglas de instancia previstas en este Reglamento, se hagan efectivos los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingresa a LA FUNDACIÓN los mecanismos de prevención y solución de conductas que constituyen acoso laboral.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en LA FUNDACIÓN, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2, artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, y disponer las medidas que estimaré pertinente.
5. Desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de LA FUNDACIÓN y respaldar la dignidad e integridad de los mismos.
6. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere LA FUNDACIÓN para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 103°. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. De conformidad con la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo, LA FUNDACIÓN tendrá un Comité de Convivencia Laboral, integrado por cuatro (4) miembros, dos (2) en representación del empleador principal y suplente y dos (2) en representación de los trabajadores principal y suplente, los integrantes del Comité 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 no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

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

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

ARTÍCULO 104°. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

FUNCIONES	TIEMPOS
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.	Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario
4. 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; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá (sic) superar los 15 días calendario.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual.
6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de LA FUNDACIÓN, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
7. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o LA FUNDACIÓN las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.	Mensual

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FUNDACION COMPASION	Versión: 03 Fecha: 07/10/2026
9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.	Trimestral/Anual	
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual	

ARTÍCULO 105°. PROCEDIMIENTO INTERNO DEL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL PARA PREVENIR Y CORREGIR LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN 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 busca desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para el mismo, así:

El Comité de Convivencia Laboral, recibirá y dará trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

Características del Procedimiento:

- **Interno:** Se realiza al interior de LA FUNDACIÓN, para tratar de lograr el acercamiento de las partes involucradas en la presunta conducta de acoso laboral.
- **Confidencial:** Será de carácter reservado la información, pruebas, sujetos activos y pasivos involucrados y en general todo el manejo que se le dé a la investigación de las conductas, que puedan constituir acoso laboral.
- **Debido proceso:** Durante la investigación, la(s) persona(s) involucradas tendrá(n) todas las garantías de derecho a la defensa y contradicción.
- **Conciliatorio:** Se busca la solución de las controversias creadas con las presuntas conductas de acoso laboral que se investiga, para que las partes inmersas en el conflicto se acerquen de manera voluntaria, utilizando la intervención de unos terceros con autoridad, para lograr un acuerdo directo.
- **Efectivo:** Busca corregir y controlar hacia el futuro las conductas de acoso laboral, que dieron lugar al procedimiento interno.
- **Competencia:** El Comité de Convivencia Laboral, será quien adelante la investigación correspondiente de las conductas que puedan llegar a tipificar acoso laboral.

Inicio del Procedimiento:

El Comité de Convivencia Laboral realizará una averiguación inicial de lo sucedido, evaluará las posibles situaciones de acoso laboral y procederá a citar a las partes involucradas para que, en el día, hora y lugar señalados en la comunicación, de manera individual se presenten en Audiencia con el fin exponer los hechos que dieron lugar a la queja.

La asistencia a dicha Audiencia será de carácter obligatorio para las partes, salvo motivos de caso fortuito o fuerza mayor que la impidan, en cuyo caso la parte que no pueda asistir deberá justificar dentro los dos (2) días hábiles siguientes el motivo de su inasistencia, siendo de recibo o de aceptarse la justificación, se procederá a fijar fecha para una nueva y última audiencia.

Metodología del Procedimiento:

1. Iniciación del proceso de acercamiento:

En audiencia previamente señalada, el Presidente del Comité de Convivencia Laboral, dará lectura a la queja presentada en la que se describen situaciones que puedan constituir acoso laboral, y pondrá de presente las pruebas que la soporta.

A continuación, otorgará la palabra a la presunta víctima de acoso laboral para que si lo considera necesario amplíe y/o aclare los hechos que motivan la queja; posteriormente dará el uso de la palabra al presunto sujeto activo de la conducta de acoso laboral, quien si lo considera necesario se manifestará sobre los mismos hechos, pudiendo solicitar las pruebas que estime conveniente.

En el caso de existir o de haber prueba testimonial por recibir, el Comité de Convivencia Laboral, de ser posible evacuará esta prueba en la misma Audiencia, en caso contrario fijará continuación de la audiencia, con el fin de citar a los testigos a que rindan su declaración y poder así proseguir con el trámite.

El Comité de Convivencia Laboral invitará a las partes a restablecer la comunicación que se haya visto afectada por la supuesta conducta de acoso laboral y les indicará cuales son los objetivos del procedimiento que se adelanta para subsanar aquella.

A continuación, otorgará el uso de la palabra a cada una de las partes, con el fin de que presenten ideas y alternativas que permitan solucionar o corregir las presuntas conductas de acoso laboral.

2. Descripción de la estructura del conflicto:

Una vez escuchadas las partes, el Comité de Convivencia Laboral, hará una descripción general del conflicto, de su historia y contexto, posteriormente procederá a delimitar los hechos que dieron origen al mismo, los valores e intereses enfrentados y los problemas reales y no reales, concretará las necesidades de las partes y verificará bajo que normas o leyes se puede regular el mismo.

3. La obtención del acuerdo:

El Comité de Convivencia Laboral, requerirá nuevamente a las partes para que manifiesten si es su deseo, llegar a una fórmula de solución del conflicto y prevención de nuevas conductas de acoso laboral, en caso afirmativo, las partes expresarán la fórmula que consideren justa y equitativa para solucionarlo.

Posteriormente, el Comité de Convivencia Laboral, manifestará a las partes cual considera la fórmula más conveniente, teniendo en cuenta sus intereses y propuestas, con el fin de llegar a un Acuerdo de Convivencia que tendrá carácter vinculante y obligatorio para las mismas; de estar de acuerdo las partes en la fórmula propuesta, se procederá a la redacción del acuerdo el cual será suscrito por ellas y por los miembros del Comité de Convivencia Laboral, en caso contrario se dejará también constancia por escrito.

PARÁGRAFO PRIMERO. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas en el Acuerdo de Convivencia o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a la alta dirección de LA FUNDACIÓN, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente. Igualmente, si el Comité considera necesario adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al la autoridad disciplinaria competente de LA FUNDACIÓN, esto es, la Directora General, la Directora Ejecutiva o la Directora Jurídica, según la distribución funcional y las reglas de instancia previstas en este Reglamento General, la Directora Ejecutiva o la Directora Jurídica, según la autoridad disciplinaria competente de LA FUNDACIÓN, esto es, la Directora General, la Directora Ejecutiva o la Directora Jurídica, según la distribución funcional y las reglas de instancia previstas en este Reglamento, para que en lo de su competencia adelanten el procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando cualesquiera de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, sea sujeto por activa, por pasiva o participe de las conductas de acoso laboral, su suplente entrará a reemplazarlo.

PARÁGRAFO TERCERO. Los tiempos del procedimiento seguirán los términos de la Resolución 3461 de 2025.

PARÁGRAFO CUARTO. RUTA ESPECIAL PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL. LA FUNDACIÓN adoptará, divulgará y mantendrá una ruta especial, diferenciada del procedimiento ordinario de convivencia laboral, para prevenir, recibir, atender y hacer seguimiento a hechos de acoso sexual en el contexto laboral, de conformidad con la Ley 2365 de 2024, el Decreto 405 de 2025 y las normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan. La ruta dispondrá de canales de queja presenciales y virtuales, accesibles y confidenciales, administrados por personal autorizado y capacitado; permitirá la presentación directa por la persona afectada o por quien conozca los hechos; protegerá la reserva de la identidad, la intimidad y los datos sensibles; evitará la confrontación o conciliación entre la presunta víctima y la persona señalada cuando ello pueda generar revictimización; y garantizará información clara sobre los derechos, las etapas del trámite y las autoridades administrativas, judiciales o penales competentes. Desde el conocimiento de la queja, LA FUNDACIÓN realizará una valoración inicial del riesgo y adoptará, con enfoque de género, diferencial, de derechos humanos y pro víctima, medidas inmediatas, idóneas, proporcionales y temporales de protección, tales como la separación funcional o física de las partes, ajustes de horario, lugar o modalidad de trabajo, cambios de supervisión o de líneas de reporte, restricciones de contacto, acompañamiento

psicosocial u orientación jurídica y las demás que resulten necesarias, procurando que no impliquen desmejora, traslado injustificado, carga adicional ni afectación de derechos para la presunta víctima. Se prohíbe cualquier acto de retaliación, amenaza, represalia, discriminación o afectación laboral contra quien formule la queja, participe como testigo, brinde apoyo o intervenga en la atención. La ruta garantizará debida diligencia, celeridad, imparcialidad, confidencialidad, trazabilidad, derecho de defensa y contradicción, sin exigir a la presunta víctima confrontación directa ni mecanismos conciliatorios. Cuando los hechos puedan constituir delito, falta disciplinaria o infracción administrativa, LA FUNDACIÓN orientará sobre la denuncia o remitirá la información a la autoridad competente cuando exista deber legal, sin sustituir sus funciones. Concluida la actuación, se adoptarán medidas de reparación organizacional, seguimiento y garantías de no repetición, incluida la revisión de riesgos, controles, capacitación y ambiente de trabajo. La activación de esta ruta no impide acudir directamente ante la fiscalía general de la Nación, el Ministerio del Trabajo, la Procuraduría General de la Nación, las personerías, la Defensoría del Pueblo, la jurisdicción laboral u otra autoridad competente.

ARTÍCULO 106°. SANCIONES PARA LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Con terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador.
2. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
3. Con la obligación de pagar a LA FUNDACIÓN prestadoras de salud y las aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades laborales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado.
4. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
5. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

PARÁGRAFO. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos, adoptar las medidas sancionatorias que prevé este artículo, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

ARTÍCULO 107°. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en este Capítulo, carecerán de todo efecto cuando se profieran, dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa o judicial competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
2. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

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

PARÁGRAFO PRIMERO. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio del Trabajo conforme a las leyes, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTÍCULO 108°. TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL. Cuando a juicio del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, *(los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición)*. (El texto señalado entre paréntesis fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional, Sentencia C- 738 de 2006).

Igual sanción impondrá a que formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.

Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso.

CAPÍTULO XXII
PRESTACIONES SOCIALES, DEDUCCIONES Y RETENCIONES DEL SALARIO

ARTÍCULO 109°. Prestaciones sociales: LA FUNDACIÓN reconocerá y pagará las prestaciones sociales establecidas o que establezca a su cargo la legislación del trabajo.

ARTÍCULO 110°. Beneficios laborales: Las concesiones que la Empresa haga a determinados trabajadores por vía de estímulo, o por cualquier circunstancia, no constituyen salario ni establecerán precedentes para otorgarlas a otros.

ARTÍCULO 111°. Prestaciones extralegales: Las prestaciones de carácter extralegal que LA FUNDACIÓN conceda a sus trabajadores, sólo tendrán la vigencia que ella misma determine.

ARTÍCULO 112°. Deducciones y retenciones de salario: LA FUNDACIÓN podrá hacer deducciones o retenciones del salario del trabajador en los casos y con las formalidades que prescriba la Ley, los establecidos en el RIT y contrato de trabajo.

CAPÍTULO XXIII
TRABAJO EN CASA O REMOTO

ARTÍCULO 113° OBJETO DEL TRABAJO EN CASA: LA FUNDACIÓN hace regulación interna del trabajo en casa como forma válida de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales en las relaciones individuales de trabajo, sin variación de las condiciones laborales. Modalidad que permite cambios de la prestación de servicio de forma externa del lugar de trabajo haciendo uso de las tecnologías de información y las comunicaciones desde el lugar de residencia del trabajador, permitiendo alternativas temporales de continuación de prestación de servicio.

PARÁGRAFO PRIMERO. LA FUNDACIÓN aplicará la modalidad de trabajo en casa en atención a los cargos viables que no requieran la presencia física permanente y que el desarrollo de sus funciones sea factible de desarrollar desde el domicilio del trabajador con el uso de las tecnologías de información permita la prestación del servicio y que se cuente con el uso de herramientas para la habilitación de trabajo en casa, y no genere menor productividad.

PARÁGRAFO SEGUNDO. CIRCUNSTANCIAS OCASIONALES, EXCEPCIONALES O ESPECIALES. Para efectos, se entiende por circunstancias ocasionales o especiales, aquellas situaciones extraordinarias no habituales, que se estima ser superables en el tiempo, atribuible a hechos externos, extralaborales o propios de la órbita del trabajador o del empleador que permiten que el trabajador pueda cumplir con la labor contratada en sitio diferente del lugar de trabajo.

ARTÍCULO 114°. ALCANCE DEL TRABAJO EN CASA: El trabajo en casa podrá tener aplicación atendiendo a los criterios de temporalidad, excepcionales y especiales en los siguientes eventos:

Al personal de "FUNDACIÓN COMPASIÓN". que de acuerdo con la naturaleza del cargo y funciones sea viable efectuar el trabajo en casa de forma temporal, excepcional o transitoria en situaciones de emergencia social sanitaria y de casos de contagios altos que permitan la prevención de aglomeraciones y efectuar el cuidado de salud y seguridad en el trabajo.

Al personal en circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales evaluadas a discrecionalidad del empleador que se estime superables en el tiempo y el empleador evaluó la factibilidad de cumplimiento de la prestación del servicio mediante la habilitación temporal de trabajo en casa.

Al personal de "FUNDACIÓN COMPASIÓN ". en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito que limita al trabajador desplazarse al lugar de trabajo, por un tiempo parcial, por eventos de desastres naturales, problemas graves de movilización, paros o manifestaciones o alteraciones del orden del público en el que se podrá trabajar de forma excepcional ese día desde casa, o transitorio de trabajo en casa para el personal administrativo que se encuentre habilitado.

ARTÍCULO 115°. VIGENCIA DE TRABAJO EN CASA: trabajo en casa se aplicará en el marco de la relación laboral de forma ocasional, excepcional o especial transitoria, la cual se extenderá por un término de tres (3) meses prorrogables por un término igual por una única vez, a menos que persistan las circunstancias especiales o excepcionales que limiten la prestación del servicio en el lugar de trabajo, se extenderá la habilitación del trabajo en casa hasta la superación de las condiciones bien sea de emergencia social, situaciones de fuerza mayor o caso fortuito anteriormente descritas, o medidas de equidad de género impartidas por el empleador por situaciones especiales de salud de maternidad y lactancia o por acuerdos de jornada flexibles unos días determinados temporalmente por el empleador de trabajo en casa, para integración de conciliación de la vida laboral y personal sin desatender las obligaciones laborales pactados en la jornada ordinaria desde el rol al personal administrativo que cuenten de personas adultas mayores, niños o algunas situaciones especiales.

Adicionalmente se mantendrá el beneficio de trabajo en casa, para los demás eventos contemplados en el artículo anterior y los que podrán presentarse a futuro como circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales o situaciones extraordinarias y no habituales que permitan ser superables en tiempo que sean previamente evaluadas y autorizadas de forma discrecional por el empleador.

Modelo de alternancia de trabajo en casa: Se aplicará por parte del empleador determinar que la habilitación del trabajo en casa se desarrolló bajo el modelo de alternancia, mediante el desarrollo de la labor contratada que se efectuado unos días de manera presencial y otros días autorizados para habilitación de trabajo en casa.

Trabajador deberá retornar al trabajo presencial en los eventos requeridos por el empleador por reuniones, procesos disciplinarios, capacitaciones o por atención de la prestación del servicio directamente en el lugar de trabajo entre otros eventos que el empleador de la instrucción al trabajador.

ARTÍCULO. 120°. PROCEDIMIENTO DE IMPLEMENTACIÓN DE TRABAJO EN CASA: LA FUNDACIÓN realizara validación previa de los cargos que podrán laborar de forma temporal, ocasional y excepcional o especial en trabajo en casa y en caso de ser procedente se hará la respectiva notificación indicándose el periodo de tiempo a aplicar.

En los escenarios de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales diferentes a los determinados en el alcance de trabajo en casa en el presente capítulo. el trabajador podrá hacer la solicitud por escrito o medio electrónico al área de Dirección de talento Humano y jefe inmediato, sin que la solicitud implique obligaciones al empleador de aceptación de la modalidad de trabajo en casa.

La solicitud por parte del trabajador de contener los siguientes requisitos mínimos:

1. Indicar de forma clara y motivada las razones por el cual solicita el trabajo en casa anexando prueba de esta solicitud.
2. el termino de habilitación por el cual quiere estar en trabajo en casa, a respetando los términos de tres (3) meses y prorrogable por el mismo termino por una sola vez
3. la dirección del domicilio para la habilitación de trabajo en casa. El domicilio no podrá estar por fuera del municipio de Medellín, a menos que haya autorización por parte de LA FUNDACIÓN la cual no podrá superar los veinticinco (25) días.
4. Termina por parte del empleador de revisión de solicitud de trabajo casa: El empleador revisará la procedencia de la causal invocada por el trabajador en un término no mayor a cinco (5) días en el podrá dar respuesta negativa o positiva al trabajador.

ARTÍCULO 116°. AVISO DE CAMBIO DE DOMICILIO HABILITACIÓN DE TRABAJO POR PARTE DEL TRABAJADOR:

El trabajador beneficiario del trabajo en casa tendrá la obligación de informar de forma previa con una antelación de cinco (5) días el cambio de domicilio que tenga previsto realizar suministrando la nueva dirección y dar ajustes al sitio acordado para la labor contratada.

El trabajador deberá prestar el servicio desde el lugar previamente informado y autorizado por LA FUNDACIÓN. Cualquier cambio temporal o permanente del lugar de trabajo deberá solicitarse e informarse con antelación razonable y estará sujeto a autorización previa y escrita, una vez verificada la compatibilidad con las funciones, la continuidad del servicio, la seguridad de la información, la cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. LA FUNDACIÓN gestionará, cuando corresponda, la novedad ante la ARL y podrá negar o condicionar el cambio por razones objetivas, proporcionales y verificables. No se establecerá una prohibición territorial absoluta de prestar el servicio fuera de Medellín o de su área metropolitana.

ARTÍCULO 117°. CRITERIOS APLICABLES DEL TRABAJO EN CASA: LA FUNDACIÓN aplicara los criterios de **Coordinación y continuación de las funciones** partiendo de las responsabilidades s en el contrato de trabajo, perfil de cargos y las asignadas por el jefe inmediato.

Adicionalmente, se dará cumplimiento entre las partes de las garantías de la **política de desconexión laboral** partiendo de los compromisos de eficiencia y productividad desde la jornada pactada.

ARTÍCULO 118°. ELEMENTOS DE TRABAJO: Teniendo en cuenta la importancia de continuidad desarrollo de las funciones, el trabajador deberá contar de forma previa a la aceptación del trabajo con los equipos y herramientas para la continuidad de la labor desde casa acordada de forma libre con LA FUNDACIÓN.

En los eventos que el trabajador cuente con un equipo portátil suministrado por LA FUNDACIÓN podrá dar continuación de la prestación de servicio desde casa.

En ambos eventos de equipos suministrados por LA FUNDACIÓN o el trabajador se deberá dar cumplimiento a la confidencialidad, custodia y reserva de la información de conformidad a las políticas internas de LA FUNDACIÓN.

ARTÍCULO 119°. CONTINUACIÓN DE LOS DERECHOS SALARIALES Y PRESTACIONALES: Durante el tiempo de trabajo en casa, se mantendrá la igualdad y continuación de las condiciones salariales, prestaciones y de seguridad social.

ARTÍCULO 120°. AUXILIO DE CONECTIVIDAD DE TRABAJO EN CASA: LA FUNDACIÓN dará un reconocimiento a los trabajadores de auxilio de conectividad, será para aquellos que devenguen hasta dos (2) SMLMV que tengan derecho al reconocimiento de auxilio de transporte, el cual se remplazará temporalmente por el auxilio de conectividad.

En los eventos de los trabajadores con remuneración superior a dos (2) SMLMV, LA FUNDACIÓN evaluará sin ser vinculante, un reconocimiento por este concepto.

ARTÍCULO 121°. PROGRAMAS DE BIENESTAR Y CAPACITACIÓN: LA FUNDACIÓN hará promoción de actividades formativa y de capacitación de desarrollo de competencia digitales a los trabajadores beneficiarios del trabajo en casa.

ARTÍCULO 122°. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DEL PERSONAL DE TRABAJO EN CASA: los trabajadores beneficiarios de trabajo en casa tendrán las siguientes obligaciones especiales:

- ❖ Asistir a las capacitaciones informativas de la política de trabajo en casa, responsabilizándose de forma individual para dar cumplimiento de las directrices y obligaciones de salud y seguridad en el trabajo establecidas en la presente regulación de trabajo en casa.
- ❖ Retornar a su centro de trabajo y/ o sea requerido por LA FUNDACIÓN
- ❖ Retornar a su centro de trabajo cuando haya imposibilidades de realizar laborales desde casa debido a imprevistos por falta de energía, electricidad, conexión a internet, entre otros debiendo informar y coordinar con el jefe inmediato.
- ❖ Efectuar el trabajo en casa en la residencia registrada en LA FUNDACIÓN o en caso de existir cambios deberá actualizar e informar al jefe inmediato y área de Talento Humano
- ❖ Procurar que el lugar elegido en el hogar sea el óptimo y adecuado para realizar la labor y posea un mínimo de privacidad en lo relacionada con la confidencialidad y seguridad de la información.
- ❖ Cumplir con las instrucciones del sistema de gestión de Salud y Seguridad en el trabajo SG-SST y las recomendaciones de la ARL.
- ❖ Asistir a capacitaciones empresariales y las convocadas por las ARL de prevención de salud y seguridad en el trabajo
- ❖ Realizar la prestación personal de labor y no delegar a terceros, dado que tendrá consecuencias de incumplimiento contractual.
- ❖ Hacer uso de las canales de comunicación interna con los compañeros de trabajo y los superiores inmediatos.
- ❖ Usar una comunicación asertiva y el respeto adecuado con los compañeros de trabajo o jefes sin afectar el ambiente de trabajo.
- ❖ Informar de incidentes, accidentes, novedades de afectaciones de salud que ameriten la atención de servicios de salud.
- ❖ Hacer uso adecuado de los elementos y herramientas de trabajo suministradas por LA FUNDACIÓN.
- ❖ Cumplir con la jornada de trabajo habitual establecida por LA FUNDACIÓN.
- ❖ Realizar pausas activas.
- ❖ Dar acatamiento de las observaciones de mejora.
- ❖ Dar cumplimiento de la política de desconexión laboral.
- ❖ Atender las instrucciones de seguridad informática
- ❖ Asistir a las actividades de bienestar convocadas
- ❖ No promoción de conductas de acoso laboral contrarios a la dignidad humana del personal.

PARÁGRAFO PRIMERO. TERMINACIÓN DE LA HABILITACIÓN DE TRABAJO EN CASA: Vencido el termino de habilitación de trabajo o eliminado el beneficio de trabajo en casa por parte del empleador por requerirse la prestación de servicio presencial, el empleador dará aviso por escrito de retorno al lugar de trabajo habitual.

ARTÍCULO 123°. MATERIALES DE TRABAJO EN CASA: El trabajador podrá utilizar equipos, herramientas, conexiones o recursos de su propiedad únicamente cuando exista acuerdo previo, expreso y escrito con LA FUNDACIÓN, en el que se definan las condiciones de uso, seguridad, mantenimiento, soporte y, cuando corresponda, compensación. La ausencia de acuerdo no trasladará al trabajador la obligación legal del empleador de suministrar, mantener y garantizar los equipos, sistemas, conexiones, programas y demás medios necesarios para la prestación del servicio, conforme al Código

Sustantivo del Trabajo, la Ley 2088 de 2021, la Ley 1221 de 2008 —modificada por la Ley 2466 de 2025—, el Decreto 1072 de 2015 y las normas que las modifiquen o sustituyan.

ARTÍCULO 124° CUMPLIMIENTO DE REGULACIONES DE TRABAJO EN CASA. Los preceptos reglamentarios en el presente capítulo de trabajo en casa son de carácter vinculante para los trabajadores beneficiarios de trabajo en casa, el no cumplimiento podrá generar consecuencias de medidas disciplinarias correspondientes.

ARTÍCULO 125° La presente modalidad podrá ser reversible al trabajo presencial cuando a disposición del empleador sea requerido, siendo obligatorio para el teletrabajador la prestación del servicio presencial en las instalaciones del empleador.

CAPÍTULO XXIV TELETRABAJO.

ARTÍCULO 126°. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN: El objeto del presente capítulo es establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre LA FUNDACIÓN y los TELETRABAJADORES. (Artículo 2.2.1.5.1 del Decreto 1072 de 2015)

ARTÍCULO 127° TELETRABAJO Y TELETRABAJADOR: Para efectos del presente reglamento el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El TELETRABAJADOR es la persona que, en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley. (Artículo 2.2.1.5.2 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 128° Los empleados de “FUNDACIÓN COMPASIÓN”. podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumplen con las siguientes disposiciones:

1. Como regla general, la prestación de servicios iniciará de manera presencial. Posteriormente, según el cargo, el área, el desempeño de la persona trabajadora y las necesidades del servicio, LA FUNDACIÓN podrá autorizar el teletrabajo híbrido mediante acuerdo escrito y con cumplimiento de la Ley 1221 de 2008 y las demás normas vigentes aplicables.
2. Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador.
3. Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

ARTÍCULO 129° CONTRATO O VINCULACIÓN DE TELETRABAJO: El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente los contratos o acuerdos sobre teletrabajo deberán indicar:

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

PARÁGRAFO PRIMERO. En caso de contratar o vincular por primera vez a un TELETRABAJADOR, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones de LA FUNDACIÓN, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser TELETRABAJADOR.

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado. (Artículo 2.2.1.5.3 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 130°. REVERSIBILIDAD DEL TELETRABAJO O CAMBIO ACTIVIDAD PRESENCIAL EN LUGAR DE TRABAJO: El empleador pueda dar por terminada la modalidad de teletrabajo partiendo de sus necesidades empresariales internas en el que el trabajador podrá retornar a su puesto de trabajo presencial. Adicionalmente, para el personal nuevo en esta modalidad en caso de requerirse la prestación del servicio en lugar de trabajo en ambos eventos será notificado de forma previa.

ARTÍCULO 131°. IGUALDAD DE TRATO: LA FUNDACIÓN “FUNDACIÓN COMPASIÓN” debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre TELETRABAJADORES y demás trabajadores de LA FUNDACIÓN. (Artículo 2.2.1.5.4 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 132°. USO ADECUADO DE EQUIPOS Y PROGRAMAS INFORMÁTICOS (Artículo 2.2.1.5.5 del Decreto 1072 de 2015): El TELETRABAJADOR estará obligado a cumplir con las siguientes normas en relación con el uso adecuado de equipos y programas informáticos:

a. En los computadores asignados por LA FUNDACIÓN “FUNDACIÓN COMPASIÓN”. sólo se podrán utilizar programas o software de computador que hayan sido adquiridos o desarrollados por dicho Empleador, o adquiridos legalmente por LA FUNDACIÓN.

b. Los computadores asignados por LA FUNDACIÓN “FUNDACIÓN COMPASIÓN”. sólo podrán ser utilizados por los TELETRABAJADORES y en las labores asignadas.

c. Los TELETRABAJADORES no podrán copiar programas o software bien sean propiedad de LA FUNDACIÓN “FUNDACIÓN COMPASIÓN”. o de un tercero.

d. Almacenar únicamente información de LA FUNDACIÓN “FUNDACIÓN COMPASIÓN”.

e. No dar a conocer la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo, digitar claves que no sean las asignadas, o autorizar a otros compañeros para digitar las claves personales de acceso al sistema de información. Se prohíbe acceder a un equipo de cómputo distinto del asignado.

f. Utilizar la red de Internet dispuesta por LA FUNDACIÓN “FUNDACIÓN COMPASIÓN”. tanto en lo relativo al acceso a la red como al envío o recepción de mensajes sólo para los fines propios del desempeño de su cargo.

g. Utilizar la cuenta de correo electrónico suministrada por LA FUNDACIÓN “FUNDACIÓN COMPASIÓN”. únicamente para asuntos relacionados con labor para la que fue contratado.

H. El TELETRABAJADOR no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita de LA FUNDACIÓN “FUNDACIÓN COMPASIÓN”, por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a LA FUNDACIÓN o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

I. De igual forma el TELETRABAJADOR no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de LA FUNDACIÓN que le hayan entregado con ocasión del TELETRABAJO contratado.

J. El TELETRABAJADOR deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que LA FUNDACIÓN “FUNDACIÓN COMPASIÓN”. lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.

K. El TELETRABAJADOR no podrá modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido entregado sin autorización previa y escrita de su JEFE INMEDIATO.

ARTÍCULO 133°. APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL: Los TELETRABAJADORES deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).

ARTÍCULO 134° Los TELETRABAJADORES en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, deben ser afiliados por parte de LA FUNDACIÓN “**FUNDACIÓN COMPASIÓN**”, al Sistema de Seguridad Social, Salud, Pensiones y Riesgos laborales, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia. (Artículo 2.2.1.5.7 del Decreto 1072 de 2015).

Artículo 135° OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN PREVISIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES: Las obligaciones de LA FUNDACIÓN “**FUNDACIÓN COMPASIÓN**”, y del TELETRABAJADOR en seguridad y previsión de riesgos laborales son las definidas por la normatividad vigente. En todo caso, LA FUNDACIÓN deberá incorporar en el reglamento interno del trabajo las condiciones especiales para que opere el TELETRABAJO en LA FUNDACIÓN. (Artículo 2.2.1.5.8 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 136°. OBLIGACIONES DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES: Las Administradoras de Riesgos Laborales en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas al programa de seguridad y salud en el trabajo a las características propias del TELETRABAJO.

Las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los TELETRABAJADORES, y suministrarla al TELETRABAJADOR y a LA FUNDACIÓN “**FUNDACIÓN COMPASIÓN**”. (Artículo 2.2.1.5.9 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 137°. La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se hará a través de LA FUNDACIÓN “**FUNDACIÓN COMPASIÓN**”, en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-Ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Trabajo, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el TELETRABAJADOR, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a LA FUNDACIÓN o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.

ARTÍCULO 138°. LA FUNDACIÓN “**FUNDACIÓN COMPASIÓN**”, deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.

ARTÍCULO 139°. AUXILIO DE TRANSPORTE, HORAS EXTRAS, DOMINICALES Y FESTIVAS PARA LOS TELETRABAJADORES (Artículo 2.2.1.5.10 del Decreto 1072 de 2015). Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al TELETRABAJADOR, no habrá lugar al auxilio de transporte.

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el TELETRABAJADOR a petición del empleador prolongue la jornada máxima legal prevista en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el pago de horas extras, dominicales y festivos se realizará con el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

En todo caso las labores en tiempo extra deberán ser autorizadas previamente y por escrito por LA FUNDACIÓN “**FUNDACIÓN COMPASIÓN**”.

Por otro lado, EL EMPLEADOR garantizará un Auxilio de Conectividad al trabajador durante el tiempo en el que se desempeñe a través de la modalidad de prestación del servicio de TELETRABAJO, el cual no constituye factor salarial ni queda incorporado al salario para ningún efecto legal-laboral, de acuerdo con el artículo 128 del Código del Trabajo y demás normas complementarias o concordantes. Advirtiéndose que la entrega de dicho auxilio no tiene como finalidad la retribución de los servicios del EMPLEADO.

El Auxilio de Conectividad se reconocerá para todas las modalidades de TELETRABAJO (Híbrido, autónomo, y móvil), según lo dispuesto más adelante, y en los eventos que aplique se pagará adicionalmente el Auxilio de Transporte Legal.

Su valor será igual al determinado por el Gobierno Nacional para el Auxilio de Transporte y se pagará en la segunda quincena del mes, junto con la nómina del trabajador.

Adicionalmente, se establece que para los empleados vinculados mediante TELETRABAJO móvil y autónomo se pagará el cien por ciento (100%) del valor del auxilio, y en el caso de los empleados vinculado mediante TELETRABAJO híbrido se pagará el sesenta por ciento (60%) del valor del auxilio.

ARTÍCULO 140° De conformidad con el artículo 8 del Decreto 884 de 2012, se definen las condiciones para que opere el TELETRABAJO en LA FUNDACIÓN “**FUNDACIÓN COMPASIÓN**”.

1. El programa de TELETRABAJO tendrá los siguientes objetivos:

a. Conciliar la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.

b. Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo.

c. Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.

d. Disminuir el ausentismo laboral.

e. Mejorar los procesos laborales en LA FUNDACIÓN “**FUNDACIÓN COMPASIÓN**”.

f. Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2. Para la aplicación del programa teletrabajo se deberán cumplir las siguientes disposiciones:

a. Haber superado el proceso de evaluación y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control.

b. Haber superado satisfactoriamente la inspección de la estación de teletrabajo.

c. Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

ARTÍCULO 141 °. Lo que no se encuentre establecido en este capítulo sobre TELETRABAJO, se remitirá a las disposiciones generales del presente Reglamento y a las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XXV TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 142 °. LA FUNDACIÓN hace regulación interna del trabajo remoto como forma de ejecución del contrato de trabajo en el cual desde el inicio y su terminación o en el desarrollo de la relación de trabajo de común acuerdo se disponga la realización de la prestación del servicio de forma remota mediante el uso de las tecnologías de información bajo la continua dependencia y subordinación.

ARTÍCULO 143 ° El trabajador remoto es la persona natural cubierta de los mínimos de trabajo y vinculado mediante contrato de trabajo, desarrollando actividades de manera remota a través de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo.

ARTÍCULO 144 °. A esta modalidad, es aplicable la firma electrónica digital de los metodos tales como códigos, contraseñas, datos biométricos y cuya funcionalidad es identificar de forma inequívoca a la persona y el uso de la firma con fines únicos y exclusivos al documento.

ARTÍCULO 145 °. Si bien esta modalidad de trabajo remoto no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios, el trabajador podrá desarrollar donde lo considere adecuado de común acuerdo con el empleador previo visto bueno de la ARL. El trabajador remoto deberá contar con conexión y cobertura de internet y con un espacio adecuado de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 146 ° El trabajador remoto deberá respetar de forma integral el acuerdo de exclusividad pactado en la relación de trabajo.

ARTÍCULO 147 °. Las facultades y obligaciones del trabajo remoto son las siguientes:

1. Perfeccionamiento y firma del contrato, bajo la forma del contrato de trabajo remoto en todas las etapas del contrato que requieran firma digital o electrónica.
2. Realización de exámenes médicos de salud de ingreso, periódicos y de egreso
3. Condiciones de trabajo remoto regulado por las normas laboral y desarrollo de la jornada máxima legal
4. Suministro de Herramientas y equipos de trabajo del trabajo remoto tales como equipos, conexiones, programas, valor de internet y/o telefonía, costos de desplazamientos ordenados por el empleador.
5. El contrato de trabajo escrito deberá contener i) las condiciones del servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma ejecutar las condiciones de tiempo y espacio, ii) Determinación de funciones, días y horarios del trabajo remoto para determinar caso de accidente de trabajo y evitar desconocimiento de la jornada, iii) Definición de responsabilidades en los elementos de trabajo, iv) las medidas de seguridad informática.
6. Subordinación del empleador y facultad de ejercicio disciplinario.
7. Facultades de implementación de plataforma, software o programa o cualquier herramienta tecnológica para facilitar las comunicaciones con el trabajador que incluye procesos de entrenamientos, capacitaciones, reuniones de comités, formulación de beneficios y terminación del contrato de trabajo remoto.
8. Aplicación de normas de prevención, corrección y sanción del acoso laboral en el trabajo remoto
9. Pago de salario de conformidad a los periodos de pago del artículo 129 CST estipula la cancelación por periodos iguales y vencidos por jornal no mayor una semana y para sueldos no mayor un mes.
10. Reconocimiento de horas extras, dominicales y festivos, sin perjuicio de los pactado de dirección, manejo y confianza
11. Citación del empleador de forma excepcional a las instalaciones del empleador (Eventos: Verificación y actualización de herramientas de equipos de trabajo, cuando exista incumplimiento de las labores y se citado a descargos)
12. Control de los horarios según la jornada máxima legal y cumplimiento de funciones y obligaciones del trabajo respetando la intimidad y privacidad del trabajador
13. Garantizar el derecho a la desconexión laboral digital culminación la jornada laboral del trabajador remoto.
14. Aportes a la seguridad social- Próximamente el Gobierno creara un formulario electrónico único de afiliación al Sistema General de Seguridad Social y entidades Parafiscales que permita a los trabajadores remoto inscribirse al Sistema sin requerir la firma manuscrita.
15. Programa de prevención, control y actuación de riesgos laborales a cargo de la ARL y deberá ser suministrados al trabajador y empleador – Se deberá allegar de forma previa a la ARL copia del contrato de trabajo o acto administrativo de vinculación laboral y formulario de riesgos y origen de contingencias suministrado por la ARL.
16. Migración del trabajo remoto por parte de cualquier trabajador si existe concurrencia de voluntades entre trabajador y empleador, sin menoscabo de los derechos laborales adquiridos.
17. Reconocimiento del tiempo de lactancia y licencia de maternidad

ARTÍCULO 148 °. La presente modalidad podrá ser reversible al trabajo presencial cuando a disposición del empleador sea requerido, siendo obligatorio para el teletrabajador la prestación del servicio presencial en las instalaciones del empleador.

CAPÍTULO XXVI

CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD PARA EL MANEJO DE INFORMACIÓN DE TERCEROS Y TRABAJADORES PRESENCIALES, REMOTOS, TELETRABAJADORES O TRABAJADORES EN CASA Y/ OTRAS MODALIDADES.

ARTÍCULO 149°. LA FUNDACIÓN asume el firme compromiso de respetar la privacidad y confidencialidad de sus beneficiarios, usuarios o aliados, trabajadores eventuales, actuales y extrabajadores (en adelante "Trabajadores"). La información por ellos suministrada sólo podrá ser utilizada con fines administrativos, de recursos humanos, nómina y en general para las actividades de LA FUNDACIÓN.

PARÁGRAFO PRIMERO. Para efectos del presente, se define la Información Confidencial como aquella información que se reciba y/o le sea divulgada a LA FUNDACIÓN con razón y/o con ocasión de análisis que haga LA FUNDACIÓN en relación con el desarrollo de sus funciones.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Conforme a lo previsto en el artículo 15 de la Constitución Política de Colombia y la legislación aplicable (Ley 1266 de 2008 y Ley 1581 de 2012, y todas aquellas normas que las reglamenten, adicionen, deroguen o modifiquen), LA FUNDACIÓN tiene una clara política de privacidad: no se obtiene información de los beneficiarios, usuarios o aliados o trabajadores a menos que hubiese sido suministrado voluntariamente mediante su consentimiento previo, expreso y calificado.

PARÁGRAFO TERCERO. Tipo de Información personal procesada

El término "información personal" se refiere a la información que identifica o puede identificar como individuo a una persona. Los tipos de información personal incluyen, sin limitarse a ello:

1. Nombre, sexo, domicilio y número de teléfono, fecha de nacimiento, estado civil, contactos de emergencia;
2. Residencia, situación militar, nacionalidad e información del pasaporte;
3. Número del seguro social u otro número de identificación fiscal, datos bancarios;
4. Pago por enfermedad, pensiones, información del seguro y otros beneficios (entre ellos, sexo, edad, nacionalidad e información del pasaporte del cónyuge, hijos menores, u otros dependientes y beneficiarios elegibles);
5. Fecha de contratación, fecha(s) de ascenso(s), trayectoria laboral, habilidades técnicas, nivel de estudios, certificaciones y matrículas profesionales, dominio de idiomas, cursos de capacitación a los que asistió;
6. Altura, peso y talla de la ropa, fotografía, limitaciones físicas y necesidades especiales;
7. Registros de ausencias al trabajo, asignación y solicitudes de vacaciones, antecedentes y expectativas salariales, evaluaciones de desempeño, cartas de reconocimiento y recomendación, y procedimientos disciplinarios y de reclamos;
8. Resultados de verificaciones de crédito y antecedentes penales, disciplinarios o fiscales; número de licencia de conducir, matrícula del vehículo y antecedentes en la conducción; e información sensible como resultados de pruebas de alcoholismo y drogadicción, exámenes diagnósticos y certificaciones de salud;
9. Información requerida para cumplir con las leyes, los requisitos y directivas de las autoridades del orden público u órdenes judiciales (por ejemplo, información del pago de deudas y manutención de menores);
10. Información capturada en sistemas de seguridad, como circuito cerrado de televisión (CCTV) y sistemas de entrada mediante tarjeta llave;
11. Buzones de voz, correos electrónicos, correspondencia y otros productos del trabajo y comunicaciones creados, guardados o transmitidos por un trabajador utilizando computadoras o equipos de comunicación de LA FUNDACIÓN;
12. Fecha de renuncia o cese laboral, motivo de la renuncia o el cese laboral, información relacionada con la gestión del cese laboral (por ejemplo, referencias).

PARÁGRAFO CUARTO. Información Confidencial de LA FUNDACIÓN y/o los beneficiarios, usuarios o aliados

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 beneficiarios, usuarios o aliados de LA FUNDACIÓN. Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, dentro de la Información Confidencial se encuentra, a título de simple referencia, la siguiente:

1. Los nombres de beneficiarios, usuarios o aliados, sus socios ó contactos;
2. Información relativa a programas de computación del cliente o de LA FUNDACIÓN;
3. Organigrama de la entidad, incluida la información de los trabajadores del aliado, contratante o de LA FUNDACIÓN;
4. Información de naturaleza financiera, operativa y/o comercial, sujeta a reserva por no ser generalmente conocida y/o por no estar fácilmente accesible por su naturaleza de información reservada. Incluyendo al know how para el desarrollo de las operaciones;
5. Las políticas, manuales y demás directrices y esquemas de estructuración de las operaciones y procedimientos para llevar a cabo el negocio;
6. Información de carácter técnico, financiero, contable, comercial de negocios 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;
7. 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.
8. Toda información relacionada con las actividades de LA FUNDACIÓN con el cliente que no sea de público conocimiento;
9. Las contrapartes, beneficiarios, usuarios o aliados, negocios, contratos y términos de los mismos y asuntos incluyendo información comercial, de mercadeo o información de beneficiarios, usuarios o aliados o contrapartes, incluyendo su identidad y las condiciones comerciales ofrecidas, precios, tarifas, comisiones y términos de los acuerdos etc; que hubiere sido suministrada a LA FUNDACIÓN ya fuere por escrito, de forma oral, mediante entrega de documentos, mediante acceso a la Información Confidencial, tal como pueda ser contenida en una base de datos, mediante presentación visual, o por cualquier otro medio;
10. Términos y condiciones al igual que obligaciones o derechos incluidos en los acuerdos o contratos celebrados por LA FUNDACIÓN, incluyendo la identidad de las contrapartes y las condiciones de negocio pactadas con cada una;

11. Cualquier información que, según el ordenamiento jurídico vigente, se considere y/o se defina como secreto empresarial (en adelante "Secreto Empresarial"), así como toda y/o cualquier pieza de información que por Ley y/o por reglamento se considere o se defina como secreto industrial y/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.
12. Cualquier información definida o designada como Información Confidencial por los beneficiarios, usuarios o aliados o LA FUNDACIÓN, sea que esté en medio escrito, gráfico, o en medio electrónico o magnético o cualquier otro medio similar, al momento de divulgación de esta.
13. Cualquier otra información que se defina o se entienda como Información Confidencial, incluyendo, sin limitarse, toda información entregada previamente a LA FUNDACIÓN, que haya sido o no marcada como confidencial.

PARÁGRAFO QUINTO. Uso de la información personal suministrada por los trabajadores. En virtud de la relación laboral, LA FUNDACIÓN recolecta, almacena, usa y transfiere datos personales a terceros, localizadas dentro y fuera de Colombia. La información o datos personales de los trabajadores es utilizada para:

1. Evaluar solicitudes de empleo.
2. Administrar todos los aspectos de la relación laboral con el trabajador, lo cual incluye, entre otros, nómina, beneficios, viajes corporativos y otros gastos reembolsables, capacitación y desarrollo, control de asistencia, evaluación de desempeño, procesos disciplinarios y de reclamos, y otros procesos administrativos generales y relacionados con recursos humanos.
3. Desarrollar planes de personal y sucesión.
4. Mantener registros de enfermedades y programas de salud laboral.
5. Proteger la seguridad de los beneficiarios, usuarios o aliados, el personal y la propiedad de LA FUNDACIÓN (lo cual incluye el control y la simplificación del acceso, y el monitoreo de la actividad en instalaciones protegidas y la actividad en el uso de computadoras, comunicaciones, dispositivos móviles y otros recursos de LA FUNDACIÓN).
6. Investigar y responder reclamos contra LA FUNDACIÓN y sus beneficiarios, usuarios o aliados.
7. Conducir encuestas de opinión de los trabajadores y administrar programas de reconocimiento de los trabajadores.
8. Administrar el cese de la relación laboral, y proporcionar y mantener referencias.
9. Mantener datos de los contactos de emergencia y beneficiarios; y
10. Cumplir con las leyes vigentes (por ejemplo, respecto de salud y seguridad social), lo cual incluye órdenes judiciales o administrativas que involucren o afecten trabajadores.
11. Procesos licitatorios en los que participe LA FUNDACIÓN.
12. Para auditorías realizadas interna o externamente.

PARÁGRAFO SEXTO. 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. Se deberán borrar los tableros luego de las reuniones con los beneficiarios, usuarios o aliados.

Los documentos que contengan datos de los beneficiarios, usuarios o aliados se deberán guardar o romper de manera adecuada. No se podrán depositar documentos completos en las basuras de las oficinas, pues todo documento de un cliente 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 persona autorizada por LA FUNDACIÓN.

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.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. Transferencia y divulgación de Información Personal de Trabajadores

La información personal de Trabajadores se podrá divulgar con los fines dispuestos con anterioridad al personal de recursos humanos, encargados, consultores, asesores y a otras personas y oficinas según corresponda.

LA FUNDACIÓN podrá subcontratar a terceros para el procesamiento de determinadas funciones o información. Cuando efectivamente se subcontrata con terceros el procesamiento de su información personal o proporcionamos su información personal a terceros prestadores de servicios, el tercero estará obligado a proteger la información personal con medidas de seguridad apropiadas, y le estará prohibido el uso de la información personal para fines propios o se les prohíbe que divulguen la información personal a otros.

De igual forma LA FUNDACIÓN podrá transferir datos personales de sus trabajadores a otras compañías por razones de seguridad, eficiencia administrativa y mejor servicios. LA FUNDACIÓN ha adoptado las medidas del caso para que esas compañías implementen en su jurisdicción y de acuerdo con las leyes a ellas aplicables, estándares de seguridad y protección de datos personales siquiera similares a los previstos en este documento y en general en las políticas de LA FUNDACIÓN sobre la materia.

PARÁGRAFO OCTAVO. 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, apropiar 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 beneficiarios, usuarios o aliados 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 beneficiarios, usuarios o aliados en lugares públicos.

PARÁGRAFO NOVENO. 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 LA FUNDACIÓN.

PARÁGRAFO DÉCIMO. El incumplimiento de lo aquí contenido, desde ahora, se califica como grave, pudiendo dar lugar a sanciones disciplinarias o terminación del contrato, según lo determine LA FUNDACIÓN en cada caso en particular.

PARÁGRAFO UNDÉCIMO. Trámite de reclamos. Dando cumplimiento a lo previsto en el literal f) del artículo 17 de la Ley 1581 se establece el siguiente procedimiento para la atención de consultas y reglamos por parte del titular trabajador:

La consulta o reclamo deberá ser presentada por escrito ante la persona autorizada por LA FUNDACIÓN. LA FUNDACIÓN deberá dar respuesta a la misma dentro de un término prudencial. Dicha respuesta igualmente se deberá otorgar por medio escrito.

Para efectos de esta política, las modalidades no son equivalentes. El teletrabajo es una forma de organización laboral apoyada en tecnologías de la información y las comunicaciones, regida por la Ley 1221 de 2008 y su reglamentación vigente, y debe formalizarse conforme a la modalidad aplicable. El trabajo remoto supone que toda la relación laboral se ejecuta de manera remota desde su inicio hasta su terminación, de acuerdo con la Ley 2121 de 2021 y su reglamentación. El trabajo en casa es una habilitación ocasional, excepcional o especial para prestar temporalmente el servicio por fuera del sitio habitual, sin cambiar la naturaleza del contrato, conforme a la Ley 2088 de 2021 y su reglamentación. LA FUNDACIÓN documentará la modalidad aplicable, sus condiciones, duración, reversibilidad cuando corresponda, lugar de prestación, jornada, herramientas, seguridad y salud en el trabajo, protección de datos y demás obligaciones legales vigentes.

CAPÍTULO XXVII TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 150°. LA FUNDACIÓN, dará cumplimiento a la ley de Habeas Data, en desarrollo del ARTÍCULO 15 de la Constitución Nacional, la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, solicitando permiso a los Trabajadores para compilar, almacenar, consultar, usar, compartir, intercambiar, transmitir, transferir sus datos personales, las cuales estarán destinadas a las siguientes finalidades:

1. Mantener una eficiente comunicación de la información que sea de utilidad para los vínculos contractuales.
2. Realizar alguna gestión de seguridad o prestaciones sociales
3. Realizar estudios internos sobre clima organizacional, riesgo psicosocial, condiciones de salud o trabajo, encuesta sociodemográfica, encuestas de hábitos de vida saludable, cultura, gestión del cambio, riesgos, seguridad y salud en el trabajo, y demás encaminados a mejorar las condiciones de trabajo y bienestar personal.
4. Realizar gestiones o novedades en la nómina, especialmente gestión ante la ARL o EPS de incapacidades o licencias médicas.
5. Responder a requerimientos de entes de control o vigilancia.
6. Implementar acciones de prevención de la enfermedad y promoción de la salud.

CAPÍTULO XXVIII PUBLICACIONES Y VIGENCIA

ARTÍCULO 151°. PUBLICACIÓN, DIVULGACIÓN Y ACCESO AL REGLAMENTO. LA FUNDACIÓN publicará el presente Reglamento simultáneamente por medios físicos y virtuales. Para la publicación física fijará dos (2) copias legibles en dos (2) lugares distintos del establecimiento de trabajo y, cuando existan varios lugares de trabajo separados, efectuará la fijación en cada uno de ellos. Para la publicación virtual remitirá el Reglamento a los trabajadores por el canal digital institucional disponible, incluido el correo electrónico cuando corresponda, y lo mantendrá permanentemente accesible para su consulta en la página web, intranet, repositorio o medio virtual dispuesto por LA FUNDACIÓN. La publicación y divulgación deberán permitir el conocimiento íntegro, oportuno y permanente de su contenido por todos los trabajadores.

PARÁGRAFO PRIMERO. LA FUNDACIÓN conservará evidencia de la fecha y los medios de publicación y divulgación y garantizará acceso al Reglamento durante toda su vigencia. Las modificaciones se publicarán y divulgarán por los mismos medios físicos y virtuales antes de su aplicación.

ARTÍCULO 152°. Los trabajadores podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

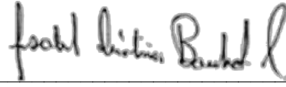
ARTÍCULO 153°. El presente Reglamento entrará en vigor una vez se cumplan las formalidades de publicación y divulgación exigidas por la ley. A partir de ese momento sustituye las disposiciones internas anteriores que le sean contrarias, sin afectar derechos adquiridos ni condiciones más favorables.

CAPÍTULO XXIX CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 154°. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109 C.S.T).

Dado en el municipio de Medellín, Antioquia, una vez leído, aprobado y firmado, al séptimo (07) día del mes de octubre de dos mil veintiséis (2026).

Comuníquese, Publíquese y cúmplase,

A handwritten signature in black ink, which appears to read "Isabel Cristina Bouhot Cardenas", is written over a horizontal line.

**ISABEL CRISTINA BOUHOT CARDENAS
REPRESENTANTE LEGAL
LA FUNDACIÓN COMPASIÓN**