

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA

PREAMBULO

El presente es el **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO** prescrito **para la FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA** domiciliada en la dirección Carrera 7 H BIS N° 76 - 25, al cual quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, docentes, personal administrativo, operativo y demás que tengan contrato de trabajo con la Fundación, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO I CAMPO DE APLICACIÓN.

ARTÍCULO 1: Este Reglamento cobija y está prescrito, haciéndose extensible, para todas las dependencias de la Fundación establecidas en Colombia y para las que en el futuro se establezcan, cobijando tanto la parte Administrativa como para todos los Colegios y Entidades que hacen parte de la **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, las cuales se encuentran descritas en el Decreto Arzobispal No. 140 de fecha 23 diciembre 2004 descritas a continuación, y para todas aquellas Entidades que a futuro se adhieran, fusionen o sean absorbidas por órdenes Arzobispaes fijadas por el señor **ARZOBISPO DE LA ARQUIDIÓCESIS DE CALI:**

	NOMBRE	DIRECCIÓN	TELEFONO
1	Colegio Parroquial San Pedro	Calle 26 N° 40 B 28	4850227 EXT 2200
2	Colegio Parroquial Santiago A	Calle 29 N° 33 A 11	4850227 EXT 2300 -2310
3	Colegio Parroquial San Juan B	Carrera 42 A N° 13 B 25	4850227 EXT 2400 - 2410
4	Colegio Santa Isabel de Hung sede Ciudad 2000	Carrera 54 N° 41 - 47	4850227 EXT 3800 - 3820

6	Institución Educativa Nuestra del Rosario – Jamundi	Calle 9 N° 10 – 06	5530847 - 3175175
7	Institución Educativa San Francisco Javier – Yumbo	Carrera 3 A N° 5 - 50	4850227 EXT 3100
8	Colegio Mayor Santiago de Cali Troncal	Calle 35 N° 10 – 20	4850227 EXT 4900 - 4920
9	Colegio Parroquial Nuestra Señora de Guadalupe	Carrera 26 N° 52 – 60	4850227 EXT 2600 - 2620
10	Instituto Comercial Arquidiocesano	Calle 52 N° 8 N 33	44850227 EXT 2900 – 2920 - 2910
11	Colegio Parroquial Nuestra Señora de los Andes	Carrera 1 A D-2 N° 52 – 10	44850227 EXT 3000 – 3001
12	Colegio La Presentación	Carrera 28 B N° 33 E - 29	3183724073

El presente Reglamento, podrá aplicarse a **CONTRATISTAS INDEPENDIENTES**, sin subordinación laboral alguna, en las estipulaciones relacionadas con acoso sexual (Ley 2365 de 2024), acoso laboral (Resolución 3461 de 2025-Ministerio de Trabajo), políticas antidiscriminatorias (Ley 2466 de 2025), violencia de género (Ley 1257 de 2008) y otras formas de violencia.

El presente reglamento, que complementa las disposiciones del código sustantivo del trabajo, tiene por objeto clarificar y regular en forma justa los intereses y las relaciones laborales, existentes entre La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA** y sus trabajadores. Sus normas, tienen fuerza obligatoria y vinculante para ambas partes.

ARTÍCULO 2. Difusión, alcance y ámbito de aplicación del reglamento. Conocimiento. La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, una vez cumplida la obligación del Artículo 119 del presente Código, publicará el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, el cual se puede consultar en el link: <https://colegiosarquidiocesanos.edu.co/inicio/reglamento-interno/> , al cual los

trabajadores pueden acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Adicionalmente, el empleador además de cargar el reglamento de trabajo en la página web antes anotada, podrá enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.

Órdenes legítimas. Con apego a la ley y dentro de las jerarquías establecidas en el organigrama administrativo (supra art. 83) de La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, los trabajadores deben obediencia y respeto a sus superiores; deberán cumplir las obligaciones que corresponden a su puesto de trabajo y ceñirse a las instrucciones y disposiciones legítimas, sean verbales o escritas, que reciban de sus jefes inmediatos.

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE ADMISIÓN Y CONTRATACIÓN

ARTICULO 3. LA FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA, divulgará sus vacantes en portales destinados al reclutamiento de hojas de vida. Además, quien aspire a ocupar un empleo en la compañía deberá presentar solicitud bien sea escrita o por correo electrónico al portal: seleccion@arquidiocesano.edu.co. Quien se encuentre interesado en participar en un proceso de selección para cargos en la **LA FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, podrá enviar su hoja de vida al correo referido o traerla a las oficinas de la Fundación.

PARAGRAFO I: REQUISITOS DEL ASPIRANTE. Quien aspire a tener un cargo en la **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, y haya sido elegido a través del proceso de selección fijado por la Entidad, para su registro como aspirante, deberá acompañar los siguientes documentos:

- 1 fotocopias de la cédula de ciudadanía ampliadas, o fotocopia de la tarjeta de identidad, según sea el caso.
- 1 fotocopias de los certificados de estudios- diploma -acta de grado.
- En el caso de los Docentes: Resolución en la cual se acredite el escalafón fijado y exigido por la Secretaría de Educación, para el cargo respectivo al que aspira. El docente deberá, además acreditar los estudios realizados y exigidos por la Secretaría de Educación Municipal para el cargo que aspira.
- Fotocopia de certificados de participación en seminarios último año.
- Para afiliación a caja de compensación de padres mayores de 60 años **no pensionados**: 1-fotocopia de cédula de ciudadanía de los padres 2-registro civil con parentesco 3- extra juicio dependencia económica 4- certificado de supervivencia 5- certificado no pensión
- 2 fotos 3x4 (no se acepta instantánea)
- 1 fotocopia de cédula de ciudadanía del cónyuge ampliadas
- 1 fotocopia registro civil de matrimonio o declaración de extra juicio
- Para hijos menores de 7 años: 1 fotocopia registros civil
- Para hijos mayores de 7 años: 1 fotocopia registros civil y tarjeta identidad
- Certificado de escolaridad de los hijos mayores de 12 años
- Carta expedida por el fondo de pensiones al que está o estuvo afiliado
- Carta expedida por la EPS a la que está o estuvo afiliado en salud
- Historia pensional
- Carta laboral último empleador.
- Certificado de antecedentes penales (Contraloría, Policía Nacional, Procuraduría, Trato de Menores).
- Aptitud médica (Examen médico ocupacional de ingreso)
- Carta para apertura de cuenta bancaria donde la Entidad Empleadora tenga fijada el pago de la nómina.

PARAGRAFO II: Teniendo de presente lo preceptuado en el Decreto 7583 de 2019: El postulante deberá **AUTORIZAR** su consulta de datos, en la base de datos del Ministerio de Defensa Nacional-Policía Nacional e **INTERPOL**, para conocer si me encuentro incurso o no, en el listado de personas **INHABILITADAS** para ejercer el cargo al que aspira, con ocasión de alguna condena en su contra por delitos sexuales, delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales de persona menor de 18 años de acuerdo con el Título IV de la Ley 599 de 2000 (Código Penal), dando cumplimiento a lo

establecido en el Decreto 753 de 2019, que reglamento la ley 1918 de 2018, a través de la cual se adicionó el artículo 219 C de la Ley 599 de 2000 (Código Penal).

PARAGRAFO III: La presente **AUTORIZACIÓN**, se emite para ser utilizada, por la **FUNDACIÓN**, tanto al momento previo a la selección, así como para su actualización cada cuatro meses posteriores al inicio de la relación contractual, laboral o reglamentaria. Igualmente, la **FUNDACIÓN** declara y acepta, bajo la gravedad de juramento, que la información suministrada será utilizada en forma exclusiva para el proceso de selección de personal.

ARTÍCULO 4: La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto. Así; es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de embarazo para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., Art. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

ARTÍCULO 5: Fraude en documentos. El hecho que, la **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA** compruebe fraude en los documentos que sustentan una solicitud de admisión, invalida *ipso facto* el contrato de trabajo celebrado con el trabajador que generó el engaño. En consecuencia, la relación laboral terminará de inmediato, por justa causa, sin que proceda indemnización de ninguna naturaleza pues el fraude afecta de raíz el convenio.

Si el trabajador recibe de parte de la entidad, bienes o implementos para el desempeño de sus funciones, deberá firmar el acta de recepción y de devolución correspondientes aceptando su responsabilidad por la custodia y cuidado de los mismos; deberá devolverlos a La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, al

momento en que se lo solicite o de manera inmediata cuando termine la relación laboral; La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, verificará que los bienes presenten las mismas condiciones que tenían al momento de ser entregados al trabajador, considerando el desgaste natural y normal por el paso del tiempo. La destrucción, deterioro o pérdida de ellos por culpa del trabajador, debidamente comprobada, serán de su responsabilidad exclusiva.

ARTICULO 6. Los **CONTRATOS DE TRABAJO DE LOS DOCENTES**, como quiera que se suscriben en las condiciones, plazos y estipulaciones fijadas en el Artículo 101 del Código Sustantivo de Trabajo y terminan como lo establece el Artículo 61 Numeral 1 literal c) Subrogados por la ley 50 de 1990 Artículos 5, **NO SE RENUEVAN AUTOMÁTICAMENTE.**

En consecuencia, para nueva contratación para el periodo lectivo siguiente, **además** de requerir con la voluntad y facultad de contratación que le otorga la legislación laboral al **EMPLEADOR**, el Docente deberá haber aprobado las evaluaciones de desempeño, efectuadas regularmente durante el periodo lectivo anterior en la Fundación, en la cual se tienen en cuenta el cumplimiento de los requisitos legales (estudios exigidos, títulos académicos y categoría), perfil profesional, psicológico y aprobación de las pruebas Saber y demás, sin que, la Entidad **esté obligada** ni a la renovación del contrato ni a una nueva contratación para el periodo lectivo siguiente.

ARTÍCULO 7: TRABAJO DE MENORES. La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, no celebra contratos de trabajo con menores de edad. Pero, si se contratan, para la parte administrativa y operativa, **NO COMO DOCENTES**, se acatarán las siguientes disposiciones:

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

especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

- 2) Excepciones:** Los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización del Ministerio de trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En este caso, ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.
- 3) Autorización de trabajo para los adolescentes:** Corresponde al inspector de trabajo expedir por escrito la autorización para que un adolescente pueda trabajar, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia. A falta del inspector del trabajo la autorización será expedida por el Comisario de Familia y en defecto de éste por el alcalde municipal.

PARÁGRAFO I: La autorización para laborar, estará sujeta a las siguientes reglas:

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

g. El empleador debe dar aviso inmediato a la autoridad que confirió la autorización, cuando se inicie y cuando termine la relación laboral.

PARÁGRAFO II. La autorización para trabajar podrá ser negada o revocada en caso de que no se den las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente.

4) Jornada de trabajo. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

- a. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
- b. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

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

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

7) Prohibición de realizar trabajos peligrosos y nocivos. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. Atendiendo siempre las disposiciones vigentes sobre el tema.

Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas.

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

PERIODO DE PRUEBA:

ARTÍCULO 8: La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 9. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 10. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 11. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.). Conforme **SENTENCIA T-978 DEL 8 DE OCTUBRE DE 2004.**

PARÁGRAFO: Siguiendo los lineamientos de la Corte Constitucional, en **Sentencia T -978 de 2004, expediente T -863069**, se establece que cuando se dé por terminado el contrato de trabajo, durante el periodo de prueba, por parte de la **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, se deberá fundamentar la terminación del contrato de trabajo.

CAPITULO III. CONTRATO DE APRENDIZAJE.

ARTÍCULO 12: Estipulación. La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, podrá celebrar contratos de aprendizaje con jóvenes que hayan terminado su educación primaria o media y deseen capacitarse en asuntos técnicos o profesionales en el servicio nacional de aprendizaje -SENA- o la entidad que haga sus veces.

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

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

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

ARTICULO 15: Apoyo de sostenimiento: Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

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

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

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

ARTICULO 16: Aportes al Sistema General de Seguridad Social:

Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente.

Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

Para el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de los aprendices en etapa productiva y formación dual, el aportante deberá reportar a partir del 1 de agosto de 2025 en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes PILA, el tipo de aportante "1- Empleador" el tipo de cotizante "1 Dependiente" en el tipo de planilla "E empleados" siempre y cuando el periodo de cotización a salud corresponda al mes de agosto de 2025

ARTICULO 17: Aportes Parafiscales: De acuerdo a lo establecido en la Circular 0083 del 2025, expedida por el Ministerio de Trabajo, la Entidad queda exonerada del pago de **APORTES PARAFISCALES**, por cuota de aprendices, de la siguiente manera:

Para el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de los aprendices en etapa productiva y formación dual, el aportante deberá reportar a partir del 1 de agosto de 2025 en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes PILA, el tipo de aportante "1- Empleador" el tipo de cotizante "1 Dependiente" en el tipo de planilla "E empleados" siempre y cuando el periodo de cotización a salud corresponda al mes de agosto de 2025 en adelante y para los otros subsistemas al mes de julio de 2025 en adelante, y, **reportar el campo "Exonerado aporte patronal en salud, Sena e ICBF" según corresponde.**

ARTICULO 18: El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

Parágrafo 1º. Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Chocó y Guaviare, como también para los departamentos fronterizos de La Guajira, Norte de Santander y Arauca, el Gobierno incluirá una partida adicional en el

Presupuesto General de la Nación que transferirá con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje.

Parágrafo 2°. Para efectos de la presente ley, se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.

Parágrafo 3°. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

Parágrafo 4°. Los hogares infantiles y las personas jurídicas sin ánimo de lucro cuya personería jurídica esté reconocida por el ICBF, que presten servicios de atención integral a la primera infancia en cualquier modalidad de atención reconocida dentro del municipio o distrito no serán objeto de regulación de la cuota de aprendices."

ARTICULO 19: Obligaciones especiales del aprendiz. Además de las obligaciones que se establecen en el código sustantivo del trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

- a) Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a los órdenes de **La FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, y
- b) Procurar el mayor rendimiento tanto en su estudio como en su trabajo, (cfr. Ley 188 de 1959, art. 6°)

ARTICULO 20: Obligaciones especiales de la empleadora. Además de las obligaciones que se establecen en el código sustantivo del trabajo, la empleadora tiene con el aprendiz, las siguientes:

- a) Facilitarle todos los medios para que reciba formación profesional, metódica y completa, en cuanto al arte u oficio materia del contrato;
- b) Pagarle el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza,

ARTICULO 21: Monetización de la cuota de aprendizaje. La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, como obligado a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores, podrá, en su defecto Monetizar al SENA, en un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1,5) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) SMLMV por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial, esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria".

ARTICULO 22: Duración máxima del aprendizaje. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y solo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que publique el ministerio de trabajo y seguridad social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considera, para todos los efectos legales, regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda la correspondiente formación del aprendiz en ese oficio. (cfr. art. 9 Ley 188 de 1959)

CAPÍTULO IV. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 23: Definición y alcances del trabajo ocasional. Son trabajadores accidentales o transitorios quienes realizan trabajos de corta duración, no mayor a un (1) mes, que realizan labores distintas de las actividades normales que desarrolla la **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, en ejercicio de su objeto social, según lo consagran los artículos 6 y 45 del código sustantivo del trabajo. Este trabajo puede celebrarse bien por tiempo determinado o por el tiempo que dure la

realización de una obra o labor determinada. Los trabajadores accidentales o transitorios gozarán de todas las prestaciones y beneficios de que disfrutaban los demás trabajadores y tendrán derecho al pago proporcional de las mismas toda vez que en sentir de la corte constitucional.

CAPÍTULO V.

JORNADA ORDINARIA, HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 24: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

ARTÍCULO 25: Horario de trabajo. La duración de la jornada de trabajo en La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, será la jornada máxima legal vigente, salvo las excepciones legales que regirán para el personal administrativo de acuerdo con la naturaleza de su labor y conforme a lo que se indica en este capítulo.

El horario de trabajo para el desarrollo de las labores que deben cumplir los trabajadores de La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, se cumplirá desde el día lunes hasta el día sábado, de lunes a viernes y en algunos casos el día domingo, como a continuación se indica:

1. DE LOS ADMINISTRATIVOS:

Acogiéndonos a lo preceptuado en el Artículo 164 del C.S.T modificado por el Artículo 23 de la ley 50 de 1990, se extiende la jornada laboral, hasta por dos (2) horas diarias, del personal administrativo, para **NO LABORAR** los días sábados, sin que dicha jornada constituya jornada extra, quedando así:

Días laborales	Hora entrada	Hora salida
Lunes a jueves	7:00 A.M.	4:30 P.M
Viernes	7:00 A.M	4:00 P.M
Descanso y alimento	12:00 PM.	1:00 PM
Descanso	10 minutos en la mañana y 10 minutos en la tarde	

2. DE LOS OPERATIVOS SERVICIOS GENERALES PORTERÍA:

TURNO I:

Días laborales	Hora entrada	Hora salida
Lunes a Domingo	6:00 A.M.	1:30 P.M
Descanso y alimento	10:00 PM.	10:30 PM
Descansos	Dos días a la semana en forma rotativa	

TURNO II:

Días laborales	Hora entrada	Hora salida
Lunes a Domingo	1:30 P.M.	8:30 A.M
Descanso y alimento	3:00 P.M.	3:30 P.M
Descansos	Dos días a la semana en forma rotativa	

TURNO III:

Días laborales	Hora entrada	Hora salida
Lunes a Domingo	8:30 P.M.	6:00 A.M
Descanso y alimento	12:00 A.M.	12:30 A.M
Descansos	Dos días a la semana en forma rotativa	

3. DE LOS OPERATIVOS SERVICIOS GENERALES ASEO, MANTENIMIENTO, SECRETARIAS ACADEMICAS Y AUXILIARES:

Acogiéndonos a lo preceptuado en el Artículo 164 del C.S.T modificado por el Artículo 23 de la ley 50 de 1990, se extiende la jornada laboral, del personal administrativo hasta por dos (2) horas diarias, para **NO LABORAR** los días sábados, sin que dicha jornada constituya jornada extra, quedando así:

TURNO I:

Días laborales	Hora entrada	Hora salida
Lunes a jueves	6:30 A.M.	4:00 P.M
viernes	6:30 A.M	3:30 P.M
Descanso y alimento	1:00 P.M.	2:00 P.M
Descansos	Sábados y domingos.	

TURNO II:

Días laborales	Hora entrada	Hora salida
Lunes a jueves	8:30 A.M.	6:00 P.M
Viernes	8:30 A.M	5:30 P.M
Descanso y alimento	12:30 M.	1:30 P.M
Descansos	Sábados y domingos.	

4. SECRETARIAS GENERALES Y BIBLIOTECARIOS:

Días laborales	Hora entrada	Hora salida
Lunes a jueves	6:30 A.M.	4:00 P.M
Viernes	6:30 A.M	3:30 P.M
Descanso y alimento	1:00 P.M.	2:00 P.M

Descansos	Sábados y domingos.	
-----------	---------------------	--

A. COLEGIOS DOBLE JORNADA:

Días laborales	Hora entrada	Hora salida
Lunes a jueves	8:30 A.M.	6:00 P.M
Viernes	8:30 A.M	5:30 P.M
Descanso y alimento	12:30 M.	1:30 P.M
Descansos	Sábados y domingos.	

B. COLEGIOS UNA SOLA JORNADA:

Días laborales	Hora entrada	Hora salida
Lunes a jueves	6:30 A.M.	4:00 P.M
Viernes	6:30 A.M	3:30 P.M
Descanso y alimento	1:00 P.M	2:00 P.M
Descansos	Sábados y domingos.	

6. DE LOS DOCENTES JORNADA MAÑANA:

Acogiéndonos a lo preceptuado en el Artículo 164 del C.S.T modificado por el Artículo 23 de la ley 50 de 1990, se podrá extender la jornada laboral, del personal docente hasta por dos (2) horas diarias, para **NO LABORAR** los días sábados, sin que dicha jornada constituya jornada extra, salvo los recargos de ley. En la actualidad la jornada laboral es así:

Días laborales	Hora entrada	Hora salida
Lunes a viernes	6:30 A.M.	2:30 P.M
Descanso y alimento	12:30 P.M.	1:00 P.M
Descansos	Sábados y domingos.	

7. DOCENTES JORNADA TARDE:

Acogiéndonos a lo preceptuado en el Artículo 164 del C.S.T modificado por el Artículo 23 de la ley 50 de 1990, se podrá extender la jornada laboral, del personal docente hasta por dos (2) horas diarias, para **NO LABORAR** los días sábados, sin que dicha jornada constituya jornada extra. Actualmente la jornada laboral es así:

Días laborales	Hora entrada	Hora salida
Lunes a viernes	10:00 A.M.	6:00 P.M
Descanso y alimento	12:30 P.M.	1:00 P.M
Descansos	Sábados y domingos.	

8. DOCENTES JORNADA EXTRA:

Acogiéndonos a lo preceptuado en el Artículo 164 del C.S.T modificado por el Artículo 23 de la ley 50 de 1990, se extiende que los **DOCENTES**, podrán laborar además de su jornada ordinaria que no podrá **EXCEDER DE 42 HORAS SEMANALES, HORAS EXTRAS** diurnas, que no podrán **EXCEDER DE 12 HORAS SEMANALES**.

ARTICULO 26: Excepciones al horario normal de trabajo. Del horario anterior quedan exceptuados:

- a)** Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo, quienes deberán trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones sin que el hecho de exceder el servicio de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario ni implique sobre remuneración alguna. (cfr. art. 162 C.S.T.)
- b)** No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o de manejo.
- c)** En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

ARTÍCULO 27.- Descanso en día sábado. Sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 25 del presente reglamento, de acuerdo con las necesidades de sus diferentes dependencias, el vicario general de la **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, en coordinación con cada dependencia y con la aprobación del representante legal, podrá repartir las cuarenta y dos (42) horas semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria diaria hasta por dos (2) horas, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante el día sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 28: Jornada laboral por turnos de trabajadores. Cuando la naturaleza de la labor realizada por algún trabajador o grupo de trabajadores de La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho horas diarias o en más de cuarenta y dos horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas máximo, no pase de ocho horas diarias ni de cuarenta y dos (42) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (cfr. art. 165 C.S.T.)

ARTÍCULO 29: Jornada laboral de trabajo sin solución de continuidad. Cuando por razón de la naturaleza de la labor realizada, que deba cumplir un grupo de trabajadores de La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, el trabajo requiera ser cumplido sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, se podrá elevar el límite máximo de la jornada laboral sin que exceda de cincuenta y seis (56) horas por semana.

ARTÍCULO 30: Jornada especial. La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA** y sus trabajadores pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajos sucesivos que permitan operar a diferentes secciones de La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana. En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el salario mínimo convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

PARÁGRAFO 1.- La empleadora no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. (cfr. Ley 50/90 art. 161 numeral c)

PARÁGRAFO 2.- La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Código Sustantivo de trabajo.

ARTÍCULO 31: Suspensión del trabajo por caso fortuito o fuerza mayor. Cuando por caso fortuito, que determine la suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario previsto en el ARTÍCULO 25, se cumplirá en igual número de horas distintas a la de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario ni implique sobre remuneración alguna.

ARTICULO 32: Jornada flexible: El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el ARTÍCULO 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 33: Reconocimiento de horas extras. La empleadora no reconocerá horas extras de trabajo si no cuando expresamente las exija, en los casos en que las autoriza la ley y, especialmente, cuando se requiera aumento de la jornada por fuerza mayor o cuando para el patrono sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse por el personal de La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**. En tales casos, el trabajo suplementario se remunerará con los recargos que señale la ley.

CAPÍTULO VI.

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO, AUTORIZACIÓN, RECONOCIMIENTO Y PAGO.

ARTÍCULO 34: ARTÍCULO 34: Definición de trabajo suplementario. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede la jornada ordinaria y en todo caso el que excede las jornadas máximas legales vigentes.

La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, ordenará la realización del trabajo suplementario o de horas extras, en caso necesario, y con base en las disposiciones de ley.

ARTÍCULO 35: Jornada laboral. La jornada laboral diurna es aquella que comprende el trabajo realizado entre las seis de la mañana (6:00) y las siete (7) de la noche. Trabajo nocturno es el comprendido entre las siete (7) de la noche y las seis de la mañana (6:00 a.m.). La liquidación para el pago de los respectivos recargos se hará de conformidad con el ARTÍCULO 168 del código sustantivo del trabajo. (Art. 10 de la Ley 2466 de 2025 que modificó el 160 del C.S.T.)

Parágrafo. Prohibición de trabajo nocturno y suplementario. Para los aprendices, queda prohibido el trabajo nocturno y el trabajo suplementario de horas extras. (cfr. art. 13 Ley 20 de 1982)

ARTÍCULO 36: Medida máxima del tiempo suplementario. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales. (Art. 13 de la Ley 2466 de 2025)

ARTÍCULO 37: Valor del trabajo suplementario. El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la empleadora, en cada caso, así:

a) Si es extra diurno con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno nocturno; (cfr. art. 24 de la Ley 50 de 1990.)

b) Si es nocturno con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada laboral de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el Artículo 20, numeral c de la Ley 50 de 1990; (cfr. art. 24 de la Ley 50 de 1990.)

c) Si es extra nocturno, con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. (cfr. art. 24 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 38: Autonomía de los recargos por trabajo suplementario. Cada uno de los recargos de trabajo diurno, trabajo nocturno y trabajo extra nocturno, se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlos con alguno otro. (cfr. art. 24-4 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 39: Salario en caso de turnos. Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas compensen los recargos legales. (cfr. art. 170 C.S.T.)

ARTÍCULO 40: Remuneración trabajo suplementario en turnos especiales. El trabajo de horas extras que se hiciere en los turnos especiales de que trata el artículo anterior, se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del salario ordinario que se hubiere pactado para el turno correspondiente.

ARTÍCULO 41: Salario para los turnos especiales de trabajo nocturno. En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague en La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, por el trabajo diurno, a los trabajadores que ejecuten labores iguales o similares.

ARTÍCULO 42: Reconocimiento de trabajo suplementario. La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA** no reconocerá ni pagará el trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo exija de sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para el efecto en el artículo 32 de este reglamento. Lo anterior implica que, si el trabajador labora horas extras sin autorización, dicho trabajo no le será reconocido ni pagado.

ARTÍCULO 43: Pago del trabajo suplementario. El pago del trabajo suplementario o de horas extras se efectuará junto con el pago del salario ordinario o, a más tardar, con el del salario del período siguiente.

ARTÍCULO 44: Relación de horas extras: El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre,

actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.

El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar.

ARTICULO 45: No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley.

CAPÍTULO VII.

DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO, VACACIONES Y PERMISOS.

ARTICULO 46: Serán días de descanso obligatorio remunerado, de acuerdo con la legislación actual, y entre tanto no sea modificada por nuevas disposiciones, los domingos y los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 9 y 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre y 25 de diciembre; además los días jueves y viernes santos, el de la Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús

Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las

mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 25 de este reglamento, tiene una duración mínima o máxima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO I. LABORES AGROPECUARIAS. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 25 de la Ley 789 del 2002 y con derecho al descanso compensatorio (artículo 28, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 47: Duración del descanso. El descanso en los domingos y demás días expresados en este artículo tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el artículo 161 del C.S.T o sea cuando se acuerden turnos sucesivos que permitan operar a la **FUNDACIÓN**, en secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado. (cfr. art. 20c Ley 50 de 1990)

ARTICULO 48.-TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. Artículo 179 del C.S.T., modificado por el artículo 14 de la ley 2466 de 2025.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas

laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Cuando el empleador y el trabajador convengan la jornada flexible de que trata el literal d) del artículo 11 de la Ley 2466 de 2025, el día de descanso semanal podrá darse en cualquier día de la semana, el trabajador no tiene derecho al pago de trabajo dominical ni festivo, cuando labore en estos días.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. *Implementación Gradual.* El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.

A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%.

ARTICULO 49: El trabajador podrá convenir con el empleador que su día de descanso obligatorio sea distinto al domingo, el cual será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. En caso que, las partes no lo establezcan de manera expresa en el contrato u otro Si, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

PARÁGRAFO. Para todos los efectos, cuando este Reglamento haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

ARTÍCULO 50: Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual

cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario. (Artículo 9 parágrafos 1 y 2 del presente reglamento).

ARTICULO 51: Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185, C.S.T.).

ARTICULO 52: La Empresa sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor o el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

PARÁGRAFO. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

ARTICULO 53: Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, La Empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación, o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS.

ARTÍCULO 54: Vacaciones: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (**Artículo 186, numeral primero, C.S.T.**).

DOCENTES: La época de las vacaciones de los Docentes, será el que determine el calendario escolar como Receso de vacaciones de medio año, para los estudiantes, de acuerdo a cada calendario académico en el que se desempeña.

ARTÍCULO 55: La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar para dentro del año subsiguiente a aquel en que se hayan causado y deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (**Artículo 187, C.S.T.**).

ARTÍCULO 56: El empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (Artículo 189 numeral 1, modificado por el artículo 20 de la Ley 1429 de 2010).

Los empleados que cesen en sus funciones o hayan terminado sus contratos de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado. (Artículo 1 de la Ley 995 de 2005, que derogado el numeral 2 del Artículo 189 del C.S.T)

ARTICULO 57: Vacaciones mínimas anuales. Acumulación. En materia de acumulación de las vacaciones, rigen los siguientes parámetros:

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

b) La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando quiera que se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de residencia de sus familiares;

c) Si el trabajador goza únicamente de seis días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, y

d) En todo caso de acumulación de vacaciones debe quedar constancia por escrito de los períodos acumulados. (cfr. art. 6 Decreto 13 de 1967 y art 7 del Decreto reglamentario 995 de 1968)

ARTICULO 58. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 59. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, párrafo, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 60: La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, puede determinar para todos o para parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciere para los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

En el caso de los Docentes y personal administrativo de los Entes Educativos, las vacaciones se presentan en el mismo periodo para todos los trabajadores, salvo el

personal de servicios generales, a quienes se les fija la fecha de sus vacaciones por período cumplido y de manera anual.

El personal **DEL CENTRO ADMINISTRATIVO**, igualmente gozará de vacaciones en forma anual, por periodo cumplido, las cuales se fijarán por la Entidad en cada año causado, de acuerdo a la necesidad del personal, pudiendo ser en forma colectiva o de manera individual para cada trabajador.

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

PERMISOS Y LICENCIAS REMUNERADAS.

ARTÍCULO 61: LA **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, concederá a sus trabajadores los siguientes permisos y licencias:

1- LICENCIAS REMUNERADAS NECESARIAS:

Para los siguientes casos y con las siguientes condiciones:

- a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el Artículo 3o de la Ley 403 de 1997.
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador; En el presente caso, la licencia solo se podrá otorgar hasta por cinco (5) días calendario. En el evento que, el trabajador requiera más días de licencia, se podrán o no conceder, como licencia **NO REMUNERADA**.
- d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;

e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023. En el presente caso, la licencia, se otorgará hasta por dos o tres horas (dependiendo del lugar de la cita), evento en el cual, el **TRABAJADOR**, deberá regresar a retomar sus labores.

f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo. En este evento, el **TRABAJADOR**, deberá demostrar la citación del Colegio, y la licencia, se otorga únicamente para la asistencia a dichas reuniones, debiendo el **TRABAJADOR**, regresar a su lugar de trabajo, una vez finalice la respectiva reunión.

g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales. Evento, en el cual, deberá allegar la citación respectiva y regresar a sus labores, una vez finalice la diligencia.

h) **PARA LOS TRABAJADORES QUE USEN BICICLETAS:** Los **TRABAJADORES**, que demuestren o certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte, para ir y regresar del lugar de trabajo, todos los días de manera continua durante seis meses o más, podrán tener, de manera acordada, un día un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo.

2- LICENCIA DE LUTO:

Se reconoce 5 días hábiles remunerados por Licencia de Luto, a los **TRABAJADORES**, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral, de acuerdo a lo establecido en la Ley 1280 de enero 5 del 2009. En los siguientes casos:

Fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil. La presente incluye a los hijos, padres o madres de crianza. Para tales efectos, deberá allegar declaración extra juicio de la crianza, en el evento en que, no estén registrados, dentro de su grupo familiar.

La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Esto es certificado de defunción.

PARÁGRAFO. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

3- LICENCIA PARA CUIDADO DE MENORES CON ENFERMEDAD TERMINAL:

Se concederá una licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas. (Adicionado por el Artículo 4 de la Ley 2174 de 2021 al Artículo 57 del C.S.T, numeral 12). Para tales efectos, como lo indica la norma, la enfermedad deberá ser terminal, accidente grave o cuidados paliativos, por lo que, se deberá allegar el certificado médico, que certifique dichas condiciones.

4-LICENCIA DE MATERNIDAD: ARTÍCULO 236 del C.S.T, modificado por la ley 2114 de 2021:

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

3. Para los efectos de la licencia de que trata este Artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

a) El estado de embarazo de la trabajadora;

b) La indicación del día probable del parto, y

c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Los beneficios incluidos en este Artículo, y el Artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la [madre adoptante], o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

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

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

a) **Licencia de maternidad preparto.** Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

b) **Licencia de maternidad posparto.** Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

PARÁGRAFO 1o. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este Artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

5-LICENCIA DE PATERNIDAD:

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

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

6-LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA.

Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental compartida se regirá por las siguientes condiciones:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha

del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.

2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.

3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad posparto de la madre, debidamente certificada por el médico.

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

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

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
- b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
- c) La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.
- d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente ARTÍCULO.

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

7- LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL:

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

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

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.
3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrará acorde con la normatividad vigente.
4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este parágrafo, así como en el parágrafo

4 del presente Artículo.

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

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

La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente Artículo

8- DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO.

1. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el ARTÍCULO anterior.
2. Para disfrutar de la licencia de que trata este ARTÍCULO, la trabajadora debe presentar al {empleador} un certificado médico sobre lo siguiente:
 - a) La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y
 - b) La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

9- DESCONEXION LABORAL: Ley 2191 de 2022:

Es el derecho que tienen todos los trabajadores, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Por su parte la Entidad se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

A-GARANTÍA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL.

Los trabajadores gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda. Asimismo, la Entidad deberá garantizar que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

B-POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL.

A fin de asegurar la desconexión laboral, se establece el siguiente procedimiento:

1. La Empresa garantiza el derecho de la desconexión laboral para tales efectos: No podrá, contactar, sea por teléfono, mensaje de texto, correo electrónicos o WhatsApp, requerir, llamar o convocar durante los periodos de descanso, licencias, permisos, día de la familia, ni vacaciones, a ningún trabajador, salvo que se trate de situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la institución, o cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.
2. Cuando se requiera a un trabajador durante sus periodos de descanso, licencias, permisos, día de la familia, o vacaciones, se deberá informar y fundamentar, en forma detallada cual es la situación que da lugar a dicho requerimiento.
3. Para tales eventos, está prohibido, que los trabajadores, se lleven para sus domicilios, los teléfonos celulares institucionales, salvo que se trate de los siguientes cargos:

1. Vigilantes, aseadores.
2. Rectores-coordinadores.
3. Mensajeros.
4. Encargado de salud ocupacional
5. Líder de Talento Humano.
6. Personal de atención de accidentes o incidentes de trabajo.

C- EXCEPCIONES. No estarán sujetos a lo dispuesto a esta reglamentación:

1-Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;

2-Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro;

3- Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

D- PROCEDIMIENTO PARA QUEJAS POR VIOLACIÓN A LA DESCONEXION LABORAL:

1-El trabajador que considere vulneración a su derecho a la desconexión laboral, podrá presentar una queja por escrito, especificando el nombre de la persona que la convocó, cargo que ocupa, horario en el que lo hizo, la causa o motivo, medio a través del cual fue convocado y allegar al menos prueba sumaria de este hecho.

2-Dicha queja deberá radicarse ante la Líder de Talento Humano, por escrito o al correo electrónico: lider.gha@arquidiocesanos.edu.co, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se presentó el hecho.

3-Una vez recibida la queja, por parte de la Líder de Talento Humano, se iniciará el proceso investigativo, para tales eventos, deberá llamar a las partes involucradas y escucharlos en diligencia de cargos y descargos.

4- En el evento de encontrarse, violación por parte de un funcionario al derecho de desconexión laboral, frente a otro trabajador, se tomarán los correctivos necesarios, teniendo a que dicha situación no se vuelva a presentar, llegando a acuerdos entre las partes involucradas, verificación de los acuerdos y la cesación de la conducta.

10-Otras Licencias Extralegales:

LICENCIA POR MATRIMONIO:

La **FUNDACIÓN ALBERTO URIBE URDANETA**, concederá a sus **TRABAJADORES**, una licencia remunerada por Matrimonio por **TRES (3) DIAS HABLES CONSECUTIVOS**, los cuales se deben tomar dentro del mes siguiente a la celebración del matrimonio y de manera consecutiva, para lo cual el **TRABAJADOR**, deberá allegar copia del registro civil de matrimonio. La notificación debe realizarse con una antelación no inferior a treinta (30) días al hecho, e igualmente deberá informar a la Entidad la fecha en que tomará la **LICENCIA** con una antelación no inferior a treinta (30) días hábiles, so pena de no concederse. Sin embargo, el tiempo a conceder estará sujeto a la disponibilidad administrativa, teniendo en cuenta el personal que podrá o no reemplazar al trabajar o el cumplimiento de las tareas a cargo de este.

CAPÍTULO VIII. SALARIO LEGAL O CONVENCIONAL

ARTÍCULO 62: En la **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, se fija el salario por mandato del estado o por acuerdo de las partes.

DOCENTES: Para los Docentes el Salario será el fijado por la Fundación, teniendo en cuenta el Escalafón, el nivel de estudios, postgrados, licenciaturas, profesionalización y demás requisitos contemplados para su monto, para cada docente.

ARTÍCULO 63: Modalidades de salario. La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA** y el trabajador convendrán lo relativo al salario que haya de corresponderle, teniendo en la cuenta sus diversas modalidades como: por unidad de tiempo, por unidad de obra, a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el

salario mínimo legal vigente o el fijado en pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales. (cfr. art. 18 Ley 50 de 1990)

La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, pagará el salario mínimo que sea obligatorio en cada caso. A los trabajadores para quienes sea aplicable el salario mínimo, pero que, por razón del servicio contratado o por disposiciones legales sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornadas máximas legales vigentes, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen, es decir, proporcionalmente a las horas laboradas, con la salvedad para los contratos de aprendizaje.

ARTÍCULO 64: Factores de evaluación objetiva del trabajo. La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, podrá tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, los cuales deberán estar directamente relacionadas a las funciones del cargo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione, los siguientes:

1. Capacidades y cualificaciones requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, formación o la experiencia.
2. Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.
3. Responsabilidades laborales para el ejercicio del cargo, bien sea por las condiciones personales requeridas o por el comportamiento frente al manejo del equipamiento y/o el dinero.
4. Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros), ii) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor".

CAPITULO IX.

LUGAR DÍA Y HORA DE PAGO DEL SALARIO Y PERIODOS QUE REGULA.

ARTÍCULO 65: Salario, forma y lugar de pago. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por periodos mayores. Salvo en los casos en que se convengan pagos parciales en especie, el salario que pague La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, a sus trabajadores se cubrirá directamente, en dinero, al trabajador o a la persona que éste dipute para recibir por él, mediante autorización escrita. La autorización para recibir el pago de su salario que allegue un trabajador, exonerará a la entidad de cualquiera responsabilidad por pago indebido.

El pago del salario se efectuará así: **LOS DÍAS 30 DE CADA MES.**

PARÁGRAFO 1.- Lugar de pago. El pago se hará mediante el sistema de abono en cuenta de ahorros o cuenta corriente, en la institución financiera que determine La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**.

PARÁGRAFO 2.- Remuneración de días feriados. El pago del sueldo cubre el pago de los días de descanso obligatorio remunerado que se sucedan en el respectivo mes.

ARTÍCULO 66: Salario integral. Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales se podrá estipular por escrito un salario integral, que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las prestaciones que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

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

CAPITULO X.

SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 67: Responsabilidad en materia de S.S.T. salud e higiene. Es obligación de La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, velar por la salud, la seguridad y la higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva, en medicina del trabajo, en higiene y en seguridad industrial de conformidad con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 68: Prestación de servicios médicos. Los servicios médicos que requieran los trabajadores les serán prestados por la entidad promotora de salud (E.P.S.) pública o privada que haya escogido el trabajador.

En caso de enfermedad comprobada por la EPS, que incapacite en forma temporal al trabajador para prestar sus servicios, La Empresa concederá un auxilio en la siguiente forma:

Se concede remunerado con salario ordinario, el tiempo usado para la atención de las consultas médicas ordenadas por el médico tratante. Sin embargo, el trabajador, deberá presentar la certificación de asistencia al médico.

El salario es la base para establecer el monto de los aportes y por ende factor esencial para el reconocimiento de las prestaciones económicas en salud. Las incapacidades se pagarán como lo establecen las normas.

Parágrafo: Los primeros 2 días de incapacidad, que se encuentran a cargo del empleador para su pago y no por parte de la E.P.S respectiva, se pagaran como lo establece la norma y como se pagan las incapacidades por parte de la E.P.S, esto es sobre el 66.66% del del salario base de cotización del mes anterior al ingresar en incapacidad, el cual, no podrá ser inferior al Salario mínimo Mensual Legal vigente.

ARTÍCULO 69: Imperatividad de los exámenes y tratamientos médicos Los trabajadores deberán someterse a todos los exámenes y tratamientos que les prescriban los médicos tratantes, así como a los exámenes y tratamientos de prevención de enfermedades que ordene La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga como consecuencia de dicha negativa.

El trabajador que ingrese a prestar o que preste sus servicios a **La FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, deberá someterse a los siguientes procedimientos:

- a) Un examen médico y clínico sobre su estado de salud, por cuenta del patrono, al momento de su ingreso a La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**.
- b) Los exámenes médicos particulares o generales que prescriba la empleadora en los períodos que para tal fin se fijen;
- c) A los tratamientos de vacunación particulares o generales que prescriba la empleadora en los períodos que para tal fin se fijen;
- d) A los tratamientos preventivos que ordene el patrono y, en caso de enfermedad, a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico tratante, y
- e) Un examen médico y clínico sobre su estado de salud, por cuenta del patrono, al momento de su retiro de La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**.

F) Los exámenes ocupacionales que para tales efectos sean ordenados y establecidos en las normas vigentes.

ARTÍCULO 70: Imperatividad de las medidas S.S.T. de higiene y seguridad. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que les prescriban las autoridades del ramo, en general, y en particular a las que ordene La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, en procura de evitar accidentes de trabajo en el manejo de máquinas, equipos, dotación y demás elementos de labor. La transgresión de las políticas de seguridad, constituye falta gravísima.

ARTÍCULO 71: Libertad de solicitar servicios médicos. El trabajador podrá solicitar los servicios de otros médicos, a sus expensas, pero en todo caso el médico del empleador, es quién determine la realización de los exámenes ocupacionales respectivos.

ARTÍCULO 72: Todo trabajador que se sienta enfermo deberá comunicarlo a su jefe respectivo o a quien haga sus veces dentro del primer día de su afección y éste hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente. Si el trabajador no diere tal aviso dentro del término indicado o no se sometiére a la visita o examen previstos, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad de dar aviso y de someterse a la visita y examen del médico.

ARTÍCULO 73: Aislamiento por afección atentatoria contra la sanidad del personal. El trabajador que adolezca de enfermedad que no tenga el carácter de profesional pero que por su naturaleza y características pueda ser considerada como atentatoria contra la sanidad del personal de trabajadores de La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar sus tareas o si por el contrario debe ser retirado definitivamente dando aplicación a lo dispuesto por el Artículo 7º numeral 15 del Decreto No. 15 de 1965.

ARTÍCULO 74: Aviso por parte del trabajador en caso de accidente. En caso de accidente de trabajo laboral no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe inmediato, y éste lo informará ante la persona que ocupa el cargo de Seguridad y Salud en el Trabajo (S.S.T) y a la Líder

de Talento Humano, para procurar los primeros auxilios, proveer la asistencia médica requerida, brindar el tratamiento oportuno y realizar el respectivo reporte ante la A.R.L a la cual se encuentra afiliada la empresa. La institución prestadora de servicios de salud continuará el tratamiento respectivo, indicará las consecuencias del accidente y fijará la fecha en que deba cesar la incapacidad.

ARTÍCULO 75: Actuación durante el accidente de trabajo laboral. En caso de accidente de trabajo laboral, el jefe de la respectiva dependencia o cualquier funcionario administrativo, dispondrá que se preste al afectado, de inmediato, atención de primeros auxilios y que se lo remita al médico tratante, a empresa prestadora de servicios de salud -E.P.S.- o al instituto prestador de salud -I.P.S.- Además, se tomarán todas las medidas necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

ARTÍCULO 76: Exoneración de responsabilidad. La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, no responderá por ningún accidente de trabajo laboral que haya sido provocado deliberadamente o por negligencia, imprudencia, impericia, falta de advertencia o falta de cuidado de la víctima. En este caso, sólo estará obligado a prestar los primeros auxilios y a disponer el tratamiento respectivo con la institución prestadora del servicio de salud o al instituto prestador de salud -I.P.S.- correspondiente. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no, informado el trabajador sobre el accidente de manera oportuno (cfr. art. 221 C.S.T.), referido en el Artículo 74 de este reglamento o por haberlo demorado sin justa causa.

La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, no responderá por razón de incumplimiento en cuanto a las prescripciones de tratamiento dispuestas por el médico de La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, o por los médicos de la institución prestadora de servicios de salud. De igual forma, no responderá por lesiones ocurridas en accidentes de tránsito en que directa o indirectamente se vean involucrados sus trabajadores antes de iniciar o al momento de finalizar su horario de trabajo.

ARTÍCULO 77.- Registro de accidentes. De todo accidente de trabajo se llevará un registro especial con indicación del nombre de la víctima, el lugar, la fecha y la hora de ocurrencia del accidente y las circunstancias en que ocurrió. De igual forma se

consignarán los nombres de los testigos presenciales, si los hubiese y un relato sucinto de lo que puedan declarar.

ARTÍCULO 78.- Aplicación de normas legales. En todo caso, en lo referente a los puntos que trata este capítulo, tanto el patrono como sus trabajadores se someterán a las normas pertinentes del código sustantivo del trabajo, la Ley 100 de 1993, la Ley 1562 de 2012, la Ley 1438 de 2011, Decreto 1072 de 2015 (Capítulo 6 Artículos **2.2.4.6.1. al 2.2.4.6.42.**) y a las demás normas que con tal fin se establezcan. Ambas partes están obligadas, también, a sujetarse a la legislación vigente sobre reglamento especial de higiene y de seguridad y salud ocupacional. (cfr. Ley 1072 de 2015).

ARTÍCULO 79: LA FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA, tiene vigente el programa de seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO XI. PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y DE SEGURIDAD.

ARTÍCULO 80: Principio de legalidad. En desarrollo del principio de legalidad consagrado en el artículo 4º de la constitución nacional, es deber de los trabajadores de La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA,** cumplir las normas del código sustantivo del trabajo y sus disposiciones complementarias, las prescripciones del presente reglamento interno de trabajo, las estipulaciones fijadas en el contrato de trabajo y los preceptos del manual de funciones y requerimiento de cargos, el Manual de Convivencia Escolar, disposiciones del Comité de Convivencia Laboral, Decreto 406 del 10 de marzo de 2014, Sistema de Gestión en el trabajo y seguridad, y demás disposiciones las cuales forman parte del presente Reglamento. La transgresión de dichos postulados generará acción disciplinaria. Los trabajadores que violen la referida normatividad serán investigados y sancionados disciplinariamente por sus comportamientos descritos en este reglamento como faltas leves y graves al momento de la realización de la conducta típica.

ARTICULO 81: Los **TRABAJADORES,** como **DEBERES** generales, tienen los siguientes:

1. Respeto y subordinación para con sus superiores, y respeto para con sus compañeros de trabajo, igualmente se debe respeto a los Estudiantes, padres de familia, acudientes, usuarios y demás.
2. Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y con sus compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
3. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
4. Guardar la moral, honorabilidad, honra, respeto, decoro, confianza, ética profesional y demás con los estudiantes de las Entidades Educativas, sean o no menores de edad, así como con sus familiares, acudientes y demás.
5. Ejecutar los trabajos que se les confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible, acogiendo las normas de seguridad física y las indicaciones emitidas por la **FUNDACIÓN**.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosamente.
7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y con la conducta en general, en su verdadera intención que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la **FUNDACIÓN** en general.
8. Permanecer durante la jornada de trabajo en lugar visible del sitio o lugar donde debe desempeñar su oficio, no pudiendo, por consiguiente, salvo orden superior o por requerirlo el servicio, pasar a otras dependencias de la **FUNDACIÓN** o ausentarse de su puesto.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que se le indiquen, respecto de la seguridad, manejo, guarda y protección de las máquinas, elementos de trabajo, equipos o instrumentos de trabajo de las Entidades Educativas así como de las que se le hayan conferido a su cargo y custodia.
10. Ser verídico en todo caso.
11. Guardar y preservar una buena conducta moral y acatar, mostrar y emplear en todo caso, lugar y momento las buenas costumbres.
12. Dar ejemplo de vida a los estudiantes con buenas prácticas morales, académicas y de comportamiento.
13. Presentarse a labor en buenas condiciones de aseo, higiene personal, presentación personal, corte de cabello, maquillaje, ropa, accesorios y demás, sin que se presenten extravagancias en su atuendo, cabello y demás.

14. Utilizar, en todo momento los elementos de protección, seguridad e higiene industrial y personal determinado para cada cargo, de acuerdo a los diferentes factores de riesgos, en general el trabajador debe utilizar los elementos de protección contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en forma que se garantice su seguridad y salud.
15. Cuidar y procurar la conservación de su salud, seguridad, vida y bienes, informando para tales casos, de manera oportuna, la ocurrencia de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, riesgo común, incidentes de trabajo y asistiendo a las citas médicas, controles, cirugías y demás tratamientos recomendados por la E.P.S, A.R.L.
16. Informar cualquiera anomalía que se presente con la cual se coloque en riesgo la seguridad de las cosas o bienes de propiedad de **FUNDACIÓN** o cualquiera de los colegios, aun cuando los mismos no estén a su cargo.
17. Procurar la protección de los bienes a su cargo, respondiendo por los mismos en caso de pérdidas y deterioros que sean imputables al descuido, negligencia, impericia o falta de medidas de seguridad.
18. Atender, seguir, acatar y cumplir con todas las políticas de contratación fijadas por la Entidad, para el otorgamiento de contratos, para compra de insumos, bienes o servicios, sin importar el tipo de proveedor.
19. Informar a la Entidad, el ingreso para contratación, de cualquier persona con la presente vínculos de consanguinidad, afinidad o civil, aun hasta el cuarto grado, o vínculos de amistad, ya sea que ingrese como trabajador, contratista, proveedor, supervisor, interventor u otros.

CAPÍTULO XII ORDEN JERÁRQUICO DE LA EMPRESA

ARTÍCULO 82: El orden Jerárquico establecido en **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, de acuerdo con los cargos existentes, es el siguiente:

ARQUIDIOCESIS DE CALI

ARZOBISPO DE CALI

CONSEJO DE ADMINISTRACION FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA
DIRECCION EJECUTIVA

LÍDERES DE GESTION

PARAGRAFO 1: Se deja establecido que los **RECTORES**, son los directores de cada Colegio, y por ende este, se constituye en el superior jerárquico de todo el personal administrativo, operativo y docente en el respectivo Colegio, para la concepción de permisos, licencias e informar sobre inasistencias a laborar, con inmediato reporte a Talento Humano de la Fundación, por parte del **RECTOR**.

PARAGRAFO 2: De acuerdo con lo establecido en el presente Reglamento, el **Líder de Talento Humano** (en primera instancia) y **Director Ejecutivo de la Fundación** (en segunda instancia), podrán, una vez agotado el debido proceso, imponer a los **TRABAJADORES**, las sanciones a las que haya lugar conforme a la falta cometida.

PARÁGRAFO 3. Contra la decisión tomada por el **Líder de Talento Humano**, procede el Recurso de Impugnación, presentado por escrito, dentro de los 3 días siguientes a la notificación de la Sanción ante el **Director Ejecutivo de la Fundación**, el cual deberá resolver el mismo, dentro de un término de quince (15) días calendario. Contra la decisión tomada por el **Director Ejecutivo de la Fundación**, no procede recurso alguno.

CAPÍTULO XIII. LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS.

ARTÍCULO 83: Labores prohibidas. Queda prohibido empleador a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

ARTÍCULO 84: Los menores de 18 años, no podrán trabajar en las actividades que los expongan a las siguientes condiciones de trabajo, las cuales son prohibidas por el riesgo que corre su salud, seguridad y desarrollo:

1. Actividades que expongan a los menores de 18 años a ruido continuo (más de 8 horas diarias) o intermitente que exceda los setenta y cinco (75) decibeles.

2. Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
3. Actividades que se desarrollen en ambientes térmicos extremos (calor o frío) en ambientes cerrados o abiertos, con fuentes de calor como hornos o calderas o por trabajos en cuartos fríos o similares.
4. Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.
5. Actividades que impliquen la exposición de los menores de 18 años a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta y a radiaciones no ionizantes ultravioleta; exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, entre otras, en concordancia con el Decreto número 2090 de 2003.
6. Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.
7. Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.
8. Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero; que pertenezca a la industria metalmecánica, del papel, de la madera; sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne.
9. Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad de los menores de 18 años.
10. Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas; enfermos por bacterias o virus o expuestos a riesgos biológicos.
11. Actividades que impliquen el contacto directo con residuos de animales en descomposición (glándulas, vísceras, sangre, pelos, plumas, excrementos, etc.), secreciones tanto de animales como de humanos o cualquier otra sustancia que implique riesgo de infección o riesgos biológicos.
12. Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.
13. Actividades en ambientes donde haya desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de

vegetales (caña, algodón, madera), y contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como el bagazo seco de los tallos de caña de azúcar.

14. Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos; químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro, plomo, mercurio (compuestos orgánicos e inorgánicos); arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados halógenos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono), metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro de vinilo; sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico; alcohol metílico; manganeso (permanganato potásico y otros compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.

15. Actividades relacionadas con el contacto o manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros.

16. Actividades que se desarrollen en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación.

17. Actividades en establecimientos o áreas en los que se permita el consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea en la fabricación o distribución, incentiven o promuevan el hábito del consumo de alcohol en menores de 18 años (clubes, bares, casinos y casas de juego bien sea en el día o en la noche).

18. Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.

19. Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.

20. Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).

21. Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manu manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.
22. Actividades de operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).
23. Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
24. Actividades que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que exceda los tres mil doscientos cincuenta (3.250) metros sobre el nivel del mar.
25. Actividades tales como ventas ambulantes, limpieza de parabrisas o aquellas en que se desempeñen como barrenderos, lustrabotas, cuidadores de carros y motos, malabaristas que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos en la salud física, psicológicos y morales.
26. Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzosas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, como límite máximo de repetitividad diez (10) ciclos por minuto.
27. Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad, lo siguiente: Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres; Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres. El transporte manual está limitado de la siguiente manera: adolescentes de 16 y menores de 18 años de edad: 20 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 15 Kg, adolescentes mujeres hasta 16 años: 8 Kg. Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 500 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 300 Kg, y adolescentes mujeres hasta 16 años: 200 Kg. Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 20 Kg.
28. Actividades que expongan a los menores de 18 años a violencias físicas, psicológicas y sexuales.
29. Actividades asociadas y/o relacionadas con la pesca industrial.
30. Actividades en minas, canteras, trabajo subterráneo y excavaciones. En espacios confinados que no tengan iluminación o ventilación adecuadas, dedicados a la

perforación, excavación o extracción de sustancias. Entiéndase como espacio confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte de la persona trabajadora.

31. Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros, herramentistas.

32. Actividades como conductor, calibrador de ruta, operario, ayudante, monitor de ruta, reboleador o toca llantas en el transporte público urbano e interurbano de pasajeros; el transporte por vía férrea; el transporte marítimo y fluvial; actividades como pregoneros; trabajos portuarios; trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales; así como en el transporte privado como conductor o chofer de familia; bicitaxis o mototaxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.

33. Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.

34. Actividades en donde la seguridad de otras personas o bienes sean de responsabilidad del menor de 18 años. Se incluye el cuidado de niños, de enfermos, personas con discapacidad, o actividades en que se desempeñen como niños, entre otros.

35. Actividades que impliquen contacto, manipulación, almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos, desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radioactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivos).

36. Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las 15 horas semanales. El trabajo doméstico en hogares de terceros.

Parágrafo I. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto

por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Parágrafo II: Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117- Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 1677 de mayo 16 de 2008 y Resolución 4448 de diciembre 2 del 2005).

Parágrafo III: Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de diecisiete (17) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (Art. 114 de la Ley 1098 de 2006).

ARTICULO 85: La Empresa protege la actividad laboral de la mujer en estado de embarazo, por lo cual durante este periodo y la lactancia se acogen los mandatos del médico tratante, en relación laboral no realizarán trabajos ni actividades peligrosas, insalubres o que requieran esfuerzos superiores a su capacidad, todo ello de acuerdo a los programas de Seguridad y Salud en el trabajo vigentes en La Empresa y ordenados por la administradora de riesgos Laborales.

Igualmente, acogiendo las disposiciones del Código Sustantivo de trabajo, a toda trabajadora en estado de embarazo, se le reconocerá una licencia remunerada de 18 semanas, consagrada en el numeral 1 del artículo 236, modificado por la ley 1822

de 2017, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236. Numeral adicionado por el artículo 3°. de la Ley 1468 de 2011.

CAPÍTULO XIV.

NORMAS ESPECIALES QUE SE DEBEN DE GUARDAR EN LAS DIFERENTES LABORES, CON MIRAS A PROTEGER LA HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 86: La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, tiene establecido el programa de higiene y seguridad en el trabajo, así mismo el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, e igualmente se acoge a los mandatos y recomendaciones formulados por la administradora de riesgos laborales a la cual está inscrita, los cuales todos los trabajadores se obligan a cumplir.

CAPÍTULO XV.

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 87: La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, acoge en un todo, las obligaciones y prohibiciones que se le imponen el Código Sustantivo del Trabajo y las autoridades de la seguridad social, para desarrollar el contrato laboral en forma equilibrada. Los trabajadores deben de cumplir en la vigencia del contrato laboral, con las obligaciones y prohibiciones que le imponen el Código Sustantivo del Trabajo y además de éstas, las obligaciones especiales fijadas en este reglamento y el **MANUAL DE CONVIVENCIA ESTUDIANTIL**.

A- OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 88: SON OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección personal contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 43 de este Reglamento.
7. 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 hacerle practicar examen sanitario 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 dos (2) 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.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida 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. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. 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 a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2o de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
15. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
16. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
17. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de

pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

18. En el evento, de tener contratado hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.
19. Reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información.

ARTÍCULO 89: SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, del Manual de convivencia estudiantil, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Entidad, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros de trabajo, alumnos, padres de familia, acudientes, representantes de los menores,

directivas, personal de la Secretaría de Educación, Municipio, contratistas, proveedores, asesores, consultores y demás personas que de una u otra manera colaboran en la Entidad.

PARAGRAFO I: DEFINICION DE MORALIDAD: Para la **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, se entiende por **MORAL**, el conjunto de principios, valores, costumbres y normas aceptados por un grupo social o individuo, que guían el comportamiento para distinguir entre el bien y el mal, lo correcto e incorrecto, esto es todos los actos, conducta o acciones, dedicados a guardar, proteger y salvaguardar los principios católicos, la fe católica, los valores de la familia, protección a los menores, protección y resguardo de los derechos de la mujer y toda conducta que no afecte ni vaya en detrimento de la dignidad, derechos mínimos, honra y prestigio de las demás personas, compañeros de trabajo, superiores, sacerdotes, usuarios y otros.

PARAGRAFO II: ACTOS INMORALES: Especialmente se consideran como actos inmorales, para el **EMPLEADOR**, los siguientes:

- a. El hecho que el **TRABAJADOR**, inicie, incite, motive, permita, corteje o facilite relaciones íntimas o de amigos íntimos o aún afectivas con cualquiera estudiante o alumno, menor o mayor edad y que hagan parte de la Institución, incluyendo toda relación por fuera de la jornada laboral, igualmente las relaciones sostenidas de manera virtual o por redes social (what`sApp, Messenger, Instagram, Facebook, o cualquiera otro medio de comunicación), aun cuando los mensajes o la relación solo se limite a conversaciones de amistad y/o que vayan direccionadas a sostener, iniciar o entablar una relación distinta a la profesional o al ejercicio del cargo ejercido.
- B. El incurrir, en contacto físico indebido con los estudiantes, alumnos, usuarios, acudientes, padres de familia, los cuales se pueden determinar cómo besos, caricias, manoseos, tocamientos, entregar o enviar obsequios, regalos, detalles, ayudas económicas o préstamos financieros, o cualquier otro acto que incomode a los alumnos.
- C. El hecho que el **TRABAJADOR**, incite, motive o corteje a cualquier estudiante o cuando le envíe o le exprese piropos, palabras afectuosas como “amor, cariño, bebe, moracha, linda, preciosa” u otros, o consultar sobre el inicio de la actividad sexual, número de parejas o similar.
- D. Acosar sexualmente a los estudiantes, padres de familia o miembros de la comunidad.

E. Cuestionar, investigar o preguntar a los alumnos temas sexuales, fantasías sexuales y demás métodos de planificación familiar, relaciones íntimas, de parejas, o incitarlos a iniciar o sostener relaciones sexuales o actos sexuales.

F. Maltratar, castigar o reprender a los alumnos, gritarles, expulsarlos del salón de clases, hacerles bullying o participar en conducta de esta índole o permitir que, los demás alumnos les hagan bullying a los mismos y en general cualquier conducta que afecte su dignidad, honra, prestigio o vulnere sus derechos, o incurrir en conductas calificadas como punibles dentro del código de infancia y adolescencia.

G. El hecho que el **TRABAJADOR**, inicie, sostenga, propicie, incite, motive o permita relaciones íntimas con los padres de los estudiantes.

H. El hecho que el **TRABAJADOR**, se apodere de los dineros de la Fundación, que por cualquier motivo hayan llegado a su poder.

I. Ver, revisar o proyectar videos triple X, videos pornográficos, o de contenido exclusivo para adultos, en cualquier medio, plataforma, software, programa, equipo, dispositivo y/o equipo que permita la comunicación dentro de su jornada laboral y/o dentro de las instalaciones de la Entidad.

J. Adulterar, falsificar o presentar documentos falsos a la Entidad, bien sea al inicio de la relación laboral o durante la misma, incluyendo incapacidades médicas.

K. El hecho que el **TRABAJADOR**, se aproveche de su cargo, posición jerárquica o similar, para presionar a un compañero de trabajo a favorecer a este o su familia, pedir favores o que sirva de fiador o codeudor. Así mismo el hecho que el **TRABAJADOR**, se provecha de su cargo, para solicitar dineros, prestamos, pagos directos a éste o similar, con estudiantes y acudientes, compañeros de trabajo y demás personas vinculadas con la Fundación y con la comunidad educativa.

L. La incursión por parte del **TRABAJADOR**, en conductas constitutivas de acoso sexual o conductas que vayan en detrimento de la dignidad, honra y prestigio de los compañeros de trabajo, así como todas las agresiones físicas, psicológicas o comentarios que vayan en detrimento de la honra, dignidad o prestigio de los compañeros de trabajo o que vulnere su intimidad.

M. La incursión del **TRABAJADOR**, en conductas de acoso sexual hacia los estudiantes.

N. La incursión por parte del **TRABAJADOR**, en conductas que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso laboral o cualquier conducta que denigre a la persona, la humille o la ofenda.

O. Toda conducta de discriminación contra las mujeres y las personas con identidades de género diversas con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal, así como conductas constitutivas de

racismo y xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Conductas que genere, induzcan o promuevan prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

P. La incursión en conductas determinadas como violencia de género, violencia intrafamiliar, de las que la **FUNDACIÓN**, tenga conocimiento o sea notificada por las presuntas víctimas.

Q. El tener relaciones sexuales, actos sexuales o conductas inapropiadas, dentro de las instalaciones de la Entidad o cualquiera de sus sedes.

R. Otros actos, que se consideren van en contra de las buenas costumbres, principios y valores y la violación de las normas de ética profesional.

5. Comunicar oportunamente a la Entidad las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios, incluyendo cualquier negligencia, imprudencia o impericia en que la Entidad este incurriendo y de la que tenga conocimiento.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

8. Registrar en las oficinas de la **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).

9. **Ley 2114 de 2021:** Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

ARTÍCULO 90: OTRAS OBLIGACIONES ESPECIALES QUE LE CORRESPONDEN A LOS TRABAJADORES:

1. Estar debidamente dispuesto, con su uniforme de trabajo, en su puesto de trabajo a la hora exacta en que empieza su turno y permanecer en él hasta la terminación de su jornada.
2. Asistir a cursos, charlas, conferencias, reuniones, capacitaciones y demás a las que sea citado, sobre temas relacionados con la calidad, la seguridad industrial, la producción, charlas de acoso laboral, y demás programados por la Entidad u ordenados por ésta.
3. Manipular cuidadosamente y de acuerdo con las instrucciones recibidas, las máquinas, herramientas, los productos, elementos de trabajo, elementos de oficina y demás para evitar su pérdida o deterioro o mal uso de la herramienta de trabajo.
4. Dar un uso adecuado al Internet y a las licencias de software, utilizando las mismas de manera exclusiva para los fines relacionados con el trabajo asignado, sin que pueda estar usando el internet corporativo o suministrado por la Entidad, para cuestiones de índole personal, chateando, colgando fotos, información y demás o visitando páginas web, redes sociales y demás cuestiones del ciber espacio durante la jornada laboral.
5. Informar oportunamente sobre la imposibilidad de concurrir al trabajo, por cualquier motivo, y presentar inmediatamente la justificación de cualquier inasistencia o retardo.
6. Tratar a sus superiores, compañeros de trabajo, estudiantes, directivas, sacerdotes, beneficiarios, asesores, contratistas, padres de familia, acudientes, representantes de los menores, y demás público en general con respeto y cortesía, guardando en todo momento la moral y las buenas costumbres.
7. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño, deterioro, pérdida, etc., que sufran los equipos, inmuebles, muebles, enseres, productos, materias primas, elementos de trabajo o herramientas de trabajo, elementos de protección o seguridad industrial o vehículos de propiedad o administrados o por tenencia de la **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, por leves que estos sean.
8. Manejar con suma delicadeza los dineros que por cualquier razón o por motivo del cargo, le hayan confiado y darle rigurosamente el destino que le hayan indicado conforme a las instrucciones de su superior inmediato.
9. Consignar a más tardar al día siguiente los dineros y valores recaudados, que se encuentren a su cargo.
10. En caso de que la **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, por equivocación entregue o consigne al empleado una suma mayor de dinero a la

que legalmente se le esté adeudando, o que no le corresponda, pagos de más, salarios o prestaciones no debidas, éste se obliga a no disponer de ella y a proceder en forma inmediata a su reintegro, dando aviso de dicha circunstancia.

11. Laborar horas extras cuando así lo indique **la FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA.**
 12. Para los vigilantes y porteros: Revisar en forma estricta a toda persona, vehículo, montacargas, contenedor, paquetes, documentos, etc., cuantas veces ingresen o salgan de las instalaciones de la **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, e informar inmediatamente al superior jerárquico, dejando consignado por escrito cualquier irregularidad o hecho sospechosos que se note.
 13. Observar cuidadosamente las instrucciones y normas de tránsito y las instrucciones ordenadas por **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, cuando ésta le confíe el manejo de vehículos, debiendo tener todos los documentos reglamentados por el Gobierno o la Entidad competente para la conducción de los mismos como la licencia de conducción vigente, la cédula de ciudadanía y demás documentos.
 14. Colaborar en forma inmediata con las autoridades cuando estas requieran su concurso.
 15. Presentar y aprobar las pruebas relacionadas con su cargo, y que en cualquier momento ordene la **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, o las autoridades competentes, para continuar con el ejercicio de su cargo.
- PARAGRAFO:** En el caso de los docentes, estos deberán aprobar todas y cada una de las evaluaciones académicas y de desempeño efectuadas por la Entidad, para determinar el desempeño en su cargo, al igual que las evaluaciones y pruebas psicológicas que se efectúen.
16. Guardar especial lealtad y fidelidad para con la **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA.**
 17. Prestar plena colaboración a la **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA.**
 18. Realizar oportunamente los informes que deba elaborar o que le sean solicitados, en virtud de sus obligaciones y cargo.
 19. Utilizar o usar los elementos de seguridad, protección laboral que le sean designados para tal fin, de acuerdo a las indicaciones de la A.R.L, empresa y demás Entidades competentes a fin de conservar, proteger y preservar la seguridad e integridad física.

20. En caso de accidente de trabajo, dirigirse inmediatamente a la entidad de riesgos profesionales a la cual la **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, está inscrita o ante la I.P.S a fin que le presta los servicios de salud e informar a la Entidad de tal suceso para la elaboración del informe respectivo.
21. En caso de enfermedad general dirigirse a la EPS correspondiente y en caso de incapacidad **informar inmediatamente** y presentarla a la **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**.
22. Someterse a las requisas y registros indicados por la **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**.
23. Registrar en la **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, los cambios que ocurran en su estado civil, nombre del cónyuge, compañero (a) permanente, hijos, etc., y toda aquella información personal que se necesite mantener actualizada.
24. En caso de las afiliaciones que el **TRABAJADOR**, desee hacer, deberá informar y presentar ante la Entidad todos los documentos que sean solicitados y exigidos por las Entidades Administradoras y/o Caja de compensación en las que pretenda vincularse.
25. A las **TRABAJADORAS**, que no usen uniforme, deberán usar vestidos y zapatos acorde a su puesto de trabajo, debiéndose presentar en buen estado, limpios y con ropa apropiada a su cargo.
26. Utilizar los recursos tecnológicos y demás elementos de trabajo suministrados por la Entidad, únicamente para cuestiones laborales y dentro de las instalaciones de la Entidad, para el cumplimiento de sus funciones, sin que puedan ser utilizados de manera personal o para darle un uso personal, prestarlos, dañarlos o perderlos.
27. Conservar en buen estado y darle el uso adecuado a los recursos tecnológicos y demás elementos de trabajo, suministrados por la Entidad, dándoles el uso adecuado, respondiendo hasta por la culpa leve por cualquier daño.
28. Restituir los recursos tecnológicos y demás elementos de trabajo suministrados por la Entidad, en el mismo estado en que le fueron entregados, salvo el deterioro natural, respondiendo por cualquier pérdida, deterioro, daño, hurto o demás que los mismos sufran y que sean imputables al mal uso de dicha herramienta por parte del trabajador, y hasta la culpa leve.
29. Para los Rectores, Docentes, Coordinadores y similares: Solicitar autorización e informar a la Fundación, sobre cualquier actividad extracurricular, académica, lúdica, artísticas y demás que se desarrollarán o se llevarán a cabo en las instalaciones del Colegio en donde presta los servicios contratados, así como la

utilización del personal contratado para otras actividades diferentes a las fijadas en el contrato de trabajo. **PARAGRAFO:** Dicha autorización deberá ser previa a la actividad.

30. Para los trabajos en alturas, el trabajador deberá estar debidamente certificado, siendo **obligatorio** utilizar todos los elementos de protección determinados por la A.R.L, así como los equipos que deba utilizar para los trabajos en alturas (arnés, punto de anclaje, autocuidado, baranda y demás, que se hagan necesarios de acuerdo a las normas legales) y contar con la debida **AUTORIZACION DE LA EMPRESA**, para el trabajo en alturas.
31. Cumplir con las políticas y procedimientos en los casos de acoso laboral, acoso sexual, antidiscriminatorias, violencia de género, licencias de maternidad, incapacidades médicas, medidas de protección en favor de posibles víctimas de acoso laboral, sexual o violencia de género que la empresa tome en protección de las posibles víctimas hasta que finalicen los respectivas investigaciones y procesos disciplinarios del caso. **PARAGRAFO:** El presente se aplica, para **CONTRATISTAS INDEPENDIENTES, PROVEEDORES Y USUARIOS**.
32. Cumplir con las recomendaciones o restricciones que los médicos tratantes o médico laboral determine, los cuales también se hacen extensivos a labores ocupacionales.
33. Cuidar y preservar su propia salud.
34. Con ocasión de las políticas de prevención del consumo de drogas y tabaco en los lugares de trabajo, el Trabajador, autoriza a la empresa la realización de pruebas o inspecciones aleatorias, así como la utilización de dispositivos de medición como alcoholímetro o pruebas de spa y de drogas, con fines de seguridad laboral y la prevención de accidentes de trabajo, así como la seguridad, integridad, salud y bienestar de todos los trabajadores

B- PROHIBIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 91: SE PROHÍBE A FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA:

1. 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:

- a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) El Banco Popular de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952 pueden igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) del salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
 - d) En cuanto a las cesantías, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
 3. 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.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Hacer o permitir todo género de rifas, ventas, catálogos, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 8. 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.
 9. Cerrar intempestivamente la empresa. 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 empresa. 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.
 10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

11. Acosar laboralmente a cualquier trabajador dentro y fuera de las instalaciones de la empresa.
12. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
13. Acosar sexualmente a cualquier trabajador dentro de las instalaciones de La Empresa, para obtener satisfacción personal o para un tercero.
14. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal. **PARAGRAFO:** Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal.
14. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
15. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
16. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
17. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
18. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.
19. **PROHIBICIÓN AL EMPLEADOR SOBRE MANIOBRAS DE ELUSIÓN.** En atención al principio de primacía de la realidad, se prohíbe al empleador el uso fraudulento de las prerrogativas diferenciadas otorgadas a determinados sectores productivos o a las microempresas y pequeñas empresas, con el propósito de desconocer o menoscabar los derechos laborales reconocidos al trabajador en la presente ley. Sin perjuicio de las

sanciones legales que correspondan ante la configuración de la conducta descrita en el presente artículo, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente al valor de un (1) día de salario por cada día de ejecución de la conducta, contado desde el inicio de la misma hasta la fecha de pago de la indemnización, sin que en ningún caso exceda el término de veinticuatro (24) meses.

ARTÍCULO 92: SE PROHÍBE A LOS TRABAJADORES:

1. Sustraer de la Empresa, en cualquier cantidad los útiles de trabajo, recursos tecnológicos y demás elementos de trabajo, sin permiso de la empresa o superior jerárquico.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes, igualmente consumir durante la prestación del servicio este tipo de bebidas embriagantes, alucinógenas, enervantes o sustancias prohibidas.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores, igualmente queda prohibido el hecho de que el trabajador cargo o porte armas de fuego, armas blancas, explosivos o sustancias inflamables o corrosivos, salvo cuando sea necesario para la prestación del servicio.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo y utilizar las carteleras de la empresa para cualquier fin, sin autorización.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).

ARTÍCULO 93: OTRAS PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES:

1. Dar uso indebido al internet o a las licencias del software o utilizarlos para fines diferentes, o utilizar el Internet corporativa de manera personal o para su beneficio o uso personal.
2. Acosar sexualmente a un compañero de trabajo dentro o fuera de las instalaciones de la **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, para obtener satisfacción personal o para un tercero.
3. Lograr incentivos, bonificaciones, pagos de salarios, prestaciones sociales, comisiones y/o premios mediante fraude o simulación.
4. Favorecer a terceras personas para que participen como proveedores, vendedores, clientes, contratistas, arrendatarios, dándoles información confidencial relacionada con los demás ofertantes que se presenten a la Entidad, o frente a licitaciones, concursos, listado de precios, propuestas de otros oferentes o demás
5. Iniciar, motivar, permitir, cortejar o facilitar relaciones íntimas o de amigos íntimos o aún afectivas con cualquiera estudiante o alumno, menor o mayor edad y que hagan parte de la Institución, incluyendo toda relación por fuera de la jornada laboral, igualmente las relaciones sostenidas de manera virtual o por redes social (what`sApp, Messenger, Instagram, Facebook, o cualquiera otro medio de comunicación), aun cuando los mensajes o la relación solo se limite a conversaciones de amistad y/o que vayan direccionadas a sostener, iniciar o entablar una relación distinta a la profesional o al ejercicio del cargo ejercido.
6. Incurrir, en contacto físico indebido con los estudiantes, alumnos, usuarios, acudientes, padres de familia, los cuales se pueden determinar cómo besos, caricias, manoseos, tocamientos, entregar o enviar obsequios, regalos, detalles, ayudadas económicas o préstamos financieros, o cualquier otro acto que incomode a los alumnos.
7. Iniciar, motivar o cortejar a cualquier estudiante o cuando le envíe o le exprese piropos, palabras afectuosas como "amor, cariño, bebe, moracha, linda, preciosa" u otros, o consultar sobre el inicio de la actividad sexual, número de parejas o similar.
8. Acosar sexualmente a los estudiantes, padres de familia o miembros de la comunidad.
9. Cuestionar, investigar o preguntar a los alumnos temas sexuales, fantasías sexuales y demás métodos de planificación familiar, relaciones íntimas, de parejas, o incitarlos a iniciar o sostener relaciones sexuales o actos sexuales.
10. Maltratar, castigar o reprender a los alumnos, gritarles, expulsarlos del salón de clases, hacerles bullying o participar en conducta de esta índole o permitir que, los demás alumnos les hagan bullying a los mismos y en general cualquier

conducta que afecte su dignidad, honra, prestigio o vulnere sus derechos, o incurrir en conductas calificadas como punibles dentro del código de infancia y adolescencia.

11. Iniciar, sostener, propiciar, motivar o permitir relaciones íntimas con los padres de los estudiantes.

12. Hacer préstamos en dinero entre los trabajadores de la compañía, con fines lucrativos para quien presta.

13. Reemplazar a otro trabajador en sus labores o cambiar de turno sin previa autorización.

14. Realizar cualquier clase o tipo de reuniones en las instalaciones de la Entidad sin previa autorización de la misma.

15. Adulterar, tachar, enmendar, falsificar, modificar, corregir, reemplazar o llevarse los registros de control de entrada y salida, actas, documentos, boletines, extractos o ayudar a un compañero a hacerlo o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro de tiempo.

16. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que hayan recibido para gastos o por concepto de ingresos de la empresa.

17. Fumar dentro de las instalaciones de la FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA.

18. Negarse a mostrar o entregar el carnet o el documento de identificación cuando se le requiera, permitir que otro lo use o usar el de otro, o hacerle enmendaduras.

19. Mantener el sitio de trabajo y las herramientas de trabajo que tenga asignadas sucias o desordenadas.

20. Presentarse al trabajo desaseado, sucio, en condiciones no higiénicas o inmorales o permanecer en él en idénticas condiciones.

21. No utilizar los elementos de seguridad, higiene, elementos de protección y aseo que se le indiquen o suministren, de conformidad con el oficio que desempeñe y las indicaciones de la A.R.L, Entidades y demás autoridades competentes.

22. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, estudiantes o cualquier otra persona o efectuar cualquiera acto que amenace o perjudique o ponga en peligro los colegios y los bienes de la empresa.

23. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo y abandonar éste antes de la hora en que termina su jornada o suspender las labores para hablar por teléfono o para chatear, revisar o meterse a páginas o redes sociales, revisar mensajes sociales o unidos a medios de comunicación.

24. Manejar vehículos, operar o manejar equipos, aparatos o maquinas, sin haberle sido asignado por parte del empleador o sin estar previamente autorizado para ello.
25. Amenazar, insultar, agredir, tratar mal, contestar en forma grosera o altanera o en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo, o a clientes, usuarios, estudiantes, acudientes, padres de familia, asesores, consultores, u otras personas que tengan relación con el empleador o se hallen en las dependencias del mismo.
26. Realizar cualquier acto constitutivo de acoso laboral.
27. Manipular sin la debida protección, y de forma descuidada, elementos químicos, tóxicos o corrosivos sin la previa autorización de la persona encargada de dichos elementos.
28. Autorizar, facilitar o permitir el contacto o manipulación de elementos químicos o tóxicos, a personal no calificado, y/o sin las debidas medidas de protección.
29. La divulgación de secretos de la Entidad, de procedimientos, sean o no de carácter confidencial, o información, documentos, lista de clientes, manejos internos, políticas de contratación, o de licitación, listado de precios, de proveedores, o de oferentes, montos de salarios, políticas y planes de la Entidad, información financiera, comercial, tributaria, administrativa, laboral o cualquier información o situaciones laborales de propiedad de la misma, que lleguen a su conocimiento por cualquier medio de comunicación o con ocasión de sus labores.
30. Suspender labores para dedicarse a chatear, conversar, revisar, publicar o utilizar el ciber espacio, ya sea mediante las páginas sociales, bien sea utilizando el internet suministrado por la Entidad, o internet propio en cualquier equipo de comunicación, sea este equipo institucional o de carácter personal, durante la jornada laboral. Se incluyen cualquiera Smartphone, tables, equipos portátiles o fijos o cualquiera equipo inteligente en el cual pueda tener acceso a dichas redes sociales o privadas.
31. Utilizar el teléfono celular durante la jornada laboral, para conversar, chatear, dialogar o similar, dejando a un lado sus obligaciones laborales. Solo se permitirá el uso del celular para llamadas importantes.
32. Publicar, comentar, divulgar, colocar o agregar comentarios indebidos, o de la vida personal de sus compañeros de trabajo, estudiantes, directivos, sacerdotes, acudientes, padres de familia, proveedores, asesores y demás personas con las cuales no solo ataque su vida e intimidad personal sino además su prestigio, reputación y buen nombre.
33. Publicar, difundir, colocar, vender, comercializar, regalar, entregar o suministrar información sobre las licitaciones que la Entidad efectuó, para favorecer a terceras

personas, suministrando listado de clientes, proveedores, listado de precios, pólizas, contratos, condiciones contractuales y demás.

34. Favorecer, introducir o ingresar en la **FUNDACIÓN** personas conocidas (hasta cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y segundo civil o amigos o conocidos o amigos íntimos o afectivos), para la asignación de contratos, otorgamiento de licitaciones, favorecer en los concursos, contratación, asignación de obras y demás.

35. A los trabajadores, se les prohíbe presentarse a laborar con zapatos que no correspondan a la estética de la empresa, comodidad y seguridad industrial y riesgos laborales de acuerdo a su entorno, teniendo en cuenta las recomendaciones emitidas por la A.R.L frente a factores de riesgo, e igualmente toda las personas que reciben dotación industrial, de calzado estará obligado a usarla.

36. Colocar en tela de juicio o en entre dicho el Buen nombre de la **FUNDACIÓN**.

37. Abusar o ir más allá de las facultades previstas en su puesto de trabajo, o imponer funciones a otros trabajadores que no estén dentro de sus facultades.

38. Laborar horas extras, sin la debida autorización del jefe inmediato.

39. Utilizar el teléfono fijo o celular, de propiedad de la Entidad y suministrado por la misma como línea institucional para uso personal, o para prestarlo a otra persona para llamadas no institucionales ni relacionadas con sus funciones, facultades y deberes, quedando expresamente prohibido el uso de dicho celular para cuestiones personales.

40. El Trabajador no se podrá llevar para su domicilio, residencia o por fuera de las instalaciones de la Entidad, el teléfono institucional, el portátil o elementos de trabajo asignados por la Entidad, salvo que sea para desarrollar actividades plenamente laborales. Dentro de esta prohibición se establece que el trabajador dentro de sus periodos de vacaciones, licencias, permisos, incapacidades laborales o cualquier tipo de suspensión del contrato de trabajo, se pueda llevar el teléfono celular o cualquiera elemento de trabajo asignado por la empresa, los cuales deberá dejar en las instalaciones de la Entidad.

41. Hacer colectas, rifas, Jeans days, fiestas, reuniones sociales y demás dentro de las instalaciones del Colegio, o disponer de las mismas para efectuar actividades diferentes a las educativas, sin autorización de la Fundación.

42. Vender dulces, golosinas, alimentos, bebidas o efectuar cualquier tipo de ventas al interior del Colegio o alrededor del mismo, en beneficio propio, sin la debida autorización de la Entidad.

43. Colocar a los docentes, personal de tiendas escolares o demás a vender dulces, alimentos, bebidas o similares o asignarles labores que no tienen relación alguna con las funciones para el cual fue contratado.
44. Colocar a los docentes a recolectar dineros de ventas, jean day o actividades extracurriculares a realizarse en el Colegio.
45. Hacer recolectas, recibir donaciones o realizar actividades, sean culturales, lúdicas, recreativas y demás, para recolectar fondos para el Colegio sin la debida autorización de la Entidad.
46. Cobrar a los estudiantes por actividades efectuadas dentro de las instalaciones del Colegio que no sean eminentemente escolares.
47. Cobrar dineros a los estudiantes con cursos o seminarios no autorizados por la Fundación.
48. Dejar que terceras personas utilicen las instalaciones de la Entidad para guardar carros, motos, bicicletas o cualquier bien mueble a guardar o utilizar las instalaciones del Colegio para utilizarlas como parqueadero, arrendamiento, comodato, usufructo o demás.
49. Dejar que terceras personas laboren en la Entidad, sin la debida autorización y sin vinculación de ninguna índole con la Fundación, prohibiéndose expresamente dejar que terceras personas ejecuten labores dentro de las instalaciones de la Entidad, sin ningún tipo de vinculación contractual ni afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social con la Fundación.
50. Aprovecharse de los recursos de la Fundación en beneficio propio.
51. Utilizar la caja menor sin ningún tipo de control gastando todo su presupuesto en costos que la Fundación ni ha autorizado ni ha dispuesto, así como utilizar la caja menor sin hacer uso correcto de los protocolos que la Entidad ha dispuesto para ello.
52. Utilizar los dineros que la Entidad ha dispuesto para caja menor, para gastos personales, alimentos, transporte y demás, sin autorización de la Fundación.
53. No hacer entrega, o entregar de manera tardía o guardar dineros de la Fundación, cuando debe entregarlos de manera inmediata.
54. Utilizar el personal contratado por la Fundación para labores de índole personal, diligencias personales o asuntos que no tienen relación alguna con las funciones asignada.
55. Aprovecharse del cargo, posición jerárquica o similar, para presionar a un compañero de trabajo para favorecer a este o su familia, pedir favores, dinero prestado, que sirva de fiador o codeudor o similar.

56. Realizar o incurrir en conductas constitutivas de: acoso laboral (si están debidamente probadas y respaldadas por informe presentado por el Comité de Convivencia laboral), de acoso sexual o conductas que vayan en detrimento de la dignidad, honra y prestigio o vulnere la intimidad de los compañeros de trabajo, conductas, comentarios o agresiones que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género o cualquier conducta de discriminación contra las mujeres y las personas con identidades de género diversas con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal, racismo y xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo, así como la incursión en conductas que generen, induzcan o promuevan prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

57. Realizar trabajo en alturas, sin estar debidamente certificado y/o sin los elementos de protección y herramientas de trabajo, sin determinar el punto de anclaje, sin arnés, sin baranda y sin los demás requisitos establecidos en la ley laboral. Para la realización del trabajo en alturas se requiere, además, el **PERMISO EXPRESO DEL EMPLEADOR**. Realizar o prestar servicios no cobrados por la Entidad, o realizar o prestar servicios y cobrarlos directamente.

58. Presentar de manera infundada, quejas de acoso laboral, acoso sexual, antidiscriminación y/o violencia de género, en contra de la empresa y/o compañeros de trabajo, o presentarlas en forma temeraria y de mala fe, para evitar la terminación del contrato de trabajo, cuando haya sido notificado de la misma o cuando se le haya iniciado un proceso disciplinario en su contra.

59. Presentar quejas de acoso sexual y otros, como represaría en contra de la empresa, por haberse iniciado en contra del trabajador, proceso disciplinario o haberse impuesto sanción disciplinaria.

CAPÍTULO XVI.

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES

A- ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 94: La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en la ley, en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo. (**Artículo 114, C.S.T.**)

PARAGRAFO I. Para tales efectos, las sanciones disciplinarias son:

- 1-Llamado de atención con copia a la hoja de vida.
- 2- Multas en el salario.
- 3- Suspensión de las labores, por primera vez hasta por ocho (8) días y por segunda vez, hasta por dos (2) meses.

PARAGRAFO II. Las presentes, sanciones se aplicarán, en proporcionalidad a la falta cometida, la gravedad de la misma y la reincidencia del **TRABAJADOR**.

PARAGRAFO III. La **TERMINACIÓN DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA O SIN JUSTA CAUSA**, no constituye sanción, es el **ROMPIMIENTO DEL VINCULO CONTRACTUAL**.

ARTÍCULO 95: FALTAS LEVES: Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- 1) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la tercera parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta, de acuerdo al artículo 113 del C.S.T. y por cuarta vez, se considerará **falta grave, por reincidencia**,
- 2) La falta en el trabajo en el turno de la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, implica por primera vez llamado de atención con copia a su hoja de vida, por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, por tercera vez, como falta grave.

3) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, implica, por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (08) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (02) meses y por tercera vez, como falta grave.

4) La violación leve, por parte del trabajador, cuando no cause perjuicios a la Entidad, de las obligaciones contractuales o reglamentarias o de las prohibiciones que le incumben como trabajador, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses y por tercera vez, como falta grave.

5) La no utilización de los elementos de protección personal suministrados por la empresa al trabajador, implica, por primera vez, un fuerte llamada de atención con copia a la hoja de vida, siempre que no cause perjuicios o accidentes de trabajo y por segunda vez, como falta grave.

6) El encontrarse chateando o hablando por celular durante largas conversaciones no laborales, sea en equipos o celulares propios o de propiedad de la Entidad, durante la jornada laboral, implica por primera vez un llamado de atención con copia a su hoja de vida y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, por tercera vez, como falta grave. Se considera largas conversaciones aquellas que tengan una duración superior a cinco(5) minutos.

7) El llevarse los elementos asignados por la Entidad, como celulares, equipos de cómputo, tabletas, elementos de protección y demás, para su domicilio o sin autorización de la Entidad, implica por primera vez un llamado de atención con copia a su hoja de vida, y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, por tercera vez, como falta grave.

8)Cualquier falta calificada como graves y suficientes para justificar el despido en este reglamento, cuando la empresa decida sancionarla únicamente como falta leve.

PARÁGRAFO I. En el caso de los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva (cuando exista) del trabajo, las sanciones se impondrán de acuerdo con la escala que contemple la misma convención.

PARAGRAFO II: La imposición de multas no impide que la Entidad prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ARTICULO 96: FALTAS GRAVES: Se califican como graves y, por lo tanto, dan lugar a la terminación del contrato de trabajo por decisión unilateral de la Entidad, por justa causa, además de las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Decreto 2351 de 1965 Artículo 7 literal A), o en el contrato de trabajo, las siguientes faltas, que se califican como graves:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa, por cuarta vez.
2. La falta en el trabajo en el turno de la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la Empresa, por tercera vez.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa por tercera vez.
4. La falta en el trabajo en el turno de la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente cuando causa perjuicio de consideración a la Empresa, aun por primera vez.
5. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio de consideración a la Empresa, aun por primera vez.
6. Consumir en el lugar de trabajo licor, narcóticos o cualquier sustancia que Produzca alteraciones en la conducta, o presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de esas mismas sustancias.
7. Poner en peligro, por actos u omisiones, la seguridad de las personas o los bienes de la Entidad o de los bienes de terceros confiados a la misma.
8. No cumplir oportunamente las prescripciones que para la seguridad de los locales, las sedes educativas, los equipos, las operaciones y/o valores de la Entidad o que en ella se manejan, impuestos por las autoridades competente, como la A.R.L, fijados en el Sistema de Seguridad en la Salud y en el Trabajo.
9. Retener, distraer, apoderarse o aprovecharse en forma indebida de dineros, valores u otros bienes que por razón de su oficio en la Entidad tenga que manejar

o lleguen a sus manos, o no hacer entrega de los dineros que haya recibido en las fechas establecidas por la misma, o entregarlos a una persona diferente de la señalada por la Entidad, o llevarlo para su domicilio, residencia o habitación o sacarlos de la Entidad, sin consentimiento expreso.

10. Permitir voluntariamente o por culpa, que personas no autorizadas tengan acceso a datos o hechos de conocimiento privativo de la empresa, se incluye dentro de la presente los datos reservados relacionados con las políticas de contratación o adjudicación de contratos.

11. Aprovechar indebidamente, para sí o para terceros, de las relaciones con proveedores, clientes o usuarios del servicio, en su condición de trabajador de la Entidad.

12. Dedicarse en el sitio de trabajo al manejo de negocios particulares, o a realizar actividades de comercio con otros trabajadores de la Entidad o con terceros, cualquiera sea su finalidad.

13. Engañar a la Entidad con relación al uso de y/o justificación de incapacidades, permisos, licencias, anticipos de cesantías, créditos y demás para lograr beneficios que ésta otorgue a los trabajadores o presentar ante la Entidad documentos, licencias de conducción, cédulas de ciudadanía, incapacidades, o cualquier documentos falso, adulterado, enmendado o de contenido falso o no ajustados a la realidad.

14. Utilizar en provecho propio y/o de un tercero, la información obtenida por razón de su trabajo para fines distintos de los laborales o para obtener ganancias en provecho propio.

15. Desatender procedimientos, instrucciones, normas o políticas previstas por la Entidad para el manejo y/o seguridad de procesos, operaciones, software, información y otros asuntos relacionados con el servicio, comunicados al trabajador por la Entidad, bien sea de manera personal o a través de manuales, memorandos, circulares, medios electrónicos o cualquier medio análogo.

16. Incurrir en conductas que impliquen agresión, desavenencia, injuria, falta de respeto, malos tratos o ultraje físico, verbal, o moral con relación a los superiores jerárquicos, subalternos, sacerdotes, compañeros de trabajo, clientes, estudiantes, padres de los estudiantes, representantes de los menores, usuarios de los servicios, proveedores, asesores, consultores y demás.

17. Permitir o facilitar, por acción u omisión, operaciones irregulares o ilícitas.

18. Retener injustamente en su poder información (en cualquier medio, sea físico o electrónico), archivos o solicitudes que haya recibido para el normal desempeño

de sus funciones.

19. Cualquier clase de comportamiento escandaloso, que atente contra la moral y las buenas costumbres, dentro o fuera de las instalaciones de La Empresa, y que a juicio de ésta ponga en entredicho la moralidad de la institución y su buen nombre. **PARAGRAFO: La definición de moralidad**, se encuentra establecida en el Artículo 89 Numeral 4, Parágrafo I y Parágrafo II (actos inmorales) del presente reglamento.

20. Demorar en forma injustificada la contabilización de operaciones o negocios de la Entidad u ocultarlos contablemente.

21. Incurrir en errores en las operaciones financieras, contables, jurídicas, de contratación o en la elaboración de archivos, de documentos, registros académicos, boletines, libros reglamentarios, aun por la primera vez, cuando a juicio de la Entidad se hayan causado perjuicio económico grave.

22. Omitir datos o consignar datos inexactos en los informes, relaciones, balances, libros contables o asientos que presente a los superiores jerárquicos, directores, Juntas, Comités y demás que sean solicitados por estos.

23. Efectuar, dirigir o participar en cualquier tipo de actos que atenten contra la imagen o credibilidad de la Entidad.

24. Utilizar en forma indebida el nombre de la Entidad en beneficio propio o de terceros.

25. Pedir y/o recibir propinas de cualquier clase de los proveedores, clientes o a cualquier persona o entidad que tenga los negocios con la Fundación.

26. Uso no autorizado de información confidencial de la Entidad, lista de proveedores, clientes, usuarios, estudiantes, padres de familia, acudientes, pago de comisiones, bonificaciones, o relacionada con los clientes y usuarios de la misma proveedores, políticas de ventas, de contratación oferentes y demás.

27. Dar, emitir, pregonar, publicar, vender, comercializar, trasladar, regalar, donar o difundir información de la Entidad, documentos, información contable, financiera, lista de clientes, proveedores, pago de comisiones, bonificaciones, concursos, licitaciones, adjudicación de contratos o cualquier información de propiedad de la Entidad, sea esta de carácter reservada o no, y demás información de propiedad de la misma que llegue a su conocimiento con ocasión de las labores ejercidas o por su permanencia en la Entidad, o que haya sido suministrada por una tercera persona o que por cualquier medio de comunicación sea conocida esto es mediante correos e-mail, en equipos de cómputo, teléfonos, documentos, discos

duros, CD'S, DV'D, memorias extraíbles, o de manera personal ya sea de situaciones comerciales, transacciones, procedimientos internos de la empresa tanto disciplinarios, como de normas internas, información contable o financiera, o de situaciones personales del personal directivo, administrativo, operativo, compañeros de trabajo, proveedores, asesores, consultores, contratistas y demás.

28. Suministrar información de la Entidad a una tercera persona, sin autorización de la Entidad, aun cuando la misma no sea confidencia.

29. Dañar intencionalmente los elementos de trabajo, herramienta de trabajo, computadores, teléfonos, portátiles, tabletas, elementos de protección o seguridad industrial y demás materiales entregados para la prestación del servicio contratado.

30. Utilizar la información confidencial de la empresa, sus clientes o usuarios, para fines comerciales indebidos, ilícitos o para ejercer actos de competencia desleal o suministrarla a otras personas, aun cuando sea a personas que estuvieron vinculadas en la Entidad.

31. Utilizar con propósitos ilícitos, imprudentes e irresponsables, los elementos de trabajo.

32. Suministrar a la Entidad, al inicio de la relación laboral o durante el transcurso de la mismas documentos falsos o documentos adulterados o que hayan sido tramitados mediante terceras personas no autorizadas para la emisión de los mismos (tramitadores) se incluyen las incapacidades medicas adulteradas o falsas o emitidas por una persona no competente.

33. La no utilización de los elementos de protección personal suministrados por la empresa al trabajador, por segunda vez o por primera vez, cuando sufra un accidente o incidente de trabajo y se verifique el no uso de los elementos de protección y seguridad.

34. Ejercer o participar en una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades.

35. El favorecer o perjudicar a un compañero de trabajo por el hecho de sostener relaciones afectivas con éste, o tomar decisiones influenciadas en los lazos sentimentales hacia éste, para beneficiarlo dentro de la empresa, así como tomar decisiones que afecten a una tercera persona con ocasión a dichos lazos de afectividad.

36. La realizar de trabajo en alturas, sin estar debidamente certificado y/o sin los elementos de protección y herramientas de trabajo, sin determinar el punto de anclaje, sin arnés, sin baranda y sin los demás requisitos establecidos en la ley laboral

o sin el **PERMISO EXPRESO DEL EMPLEADOR**.

37. Ejercer, ejecutar o participar en conductas constitutivas de acoso sexual en cualquiera de sus acciones (según definición del Artículo 2 de ley 2365 de 2024) y según los criterios definidos en las Políticas internas de prevención discriminación, violencia, acoso laboral y sexual proferidas por la Entidad.

38. La incursión por parte del **TRABAJADOR**, en conductas que vayan en detrimento de la dignidad, honra y prestigio de los compañeros de trabajo.

39. La incursión por parte del **TRABAJADOR**, en conductas que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

40. Toda conducta de discriminación contra las mujeres y las personas con identidades de género diversas con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal, así como conductas constitutivas de racismo y xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Conductas que genere, induzcan o promuevan prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

41. Incurrir en conductas de violencia de género.

42. Presentar sin soporte o temeridad una denuncia de acoso laboral y/o acoso sexual, violencia de género, discriminación o cualquiera de las conductas calificadas en los Numerales 36, 37 y 38.

43. La manipulación de elementos químicos peligrosos sin las debidas medidas de protección y/o sin previa autorización expresa del encargado de las mismas.

44. Permitir sin las debidas medidas de protección, la manipulación de elementos químicos peligrosos a su cargo.

45. La no utilización de los elementos de protección personal suministrados por la Entidad al trabajador, por segunda vez.

46. Iniciar, motivar, permitir, cortejar o facilitar relaciones íntimas o de amigos íntimos o aún afectivas con cualquiera estudiante o alumno, menor o mayor edad y que hagan parte de la Institución, incluyendo toda relación por fuera de la jornada laboral, igualmente las relaciones sostenidas de manera virtual o por redes social (what`sApp, Messenger, Instagram, Facebook, o cualquiera otro medio de comunicación), aun cuando los mensajes o la relación solo se limite a conversaciones de amistad y/o que vayan direccionadas a sostener, iniciar o

entablar una relación distinta a la profesional o al ejercicio del cargo ejercido.

47. Tener contacto físico indebido con los estudiantes, alumnos, usuarios, acudientes, padres de familia, los cuales se pueden determinar cómo besos, caricias, manoseos, tocamientos, entregar o enviar obsequios, regalos, detalles, ayudas económicas o préstamos financieros, o cualquier otro acto que incomode a los alumnos.

48. Iniciar, motivar o cortejar a cualquier estudiante o cuando le envíe o le exprese piropos, palabras afectuosas como "amor, cariño, bebe, moracha, linda, preciosa" u otros, o consultar sobre el inicio de la actividad sexual, número de parejas o similar.

49. Acosar sexualmente a los estudiantes, padres de familia o miembros de la comunidad.

50. Cuestionar, investigar o preguntar a los alumnos temas sexuales, fantasías sexuales y demás métodos de planificación familiar, relaciones íntimas, de parejas, o incitarlos a iniciar o sostener relaciones sexuales o actos sexuales.

51. Maltratar, castigar o reprender a los alumnos, gritarles, expulsarlos del salón de clases, hacerles bullying o participar en conducta de esta índole o permitir que, los demás alumnos les hagan bullying a los mismos y en general cualquier conducta que afecte su dignidad, honra, prestigio o vulnere sus derechos, o incurrir en conductas calificadas como punibles dentro del código de infancia y adolescencia.

52. Iniciar, sostener, propiciar, motivar o permitir relaciones íntimas con los padres de los estudiantes.

53. El permitir el ingreso de personas no autorizadas a las instalaciones de la Entidad.

54. El permitir el ingreso de personas a la Entidad, como trabajadores, proveedores o contratistas, por fuera del horario laboral.

55. El permitir que, compañeros de trabajo, ingresen terceras personas a la Entidad, sin estar debidamente autorizadas.

56. El fumar dentro de las instalaciones del colegio.

57. El mal uso o uso indebido, daño, deterioro o pérdida total o parcial de los teléfonos, celulares, computadores fijos o portátiles, memorias, discos duros, tabletas o demás elementos de trabajo asignados por la Entidad, que se deban al mal uso de la herramienta de trabajo.

58. El llevarse los elementos de trabajo para su domicilio o sin autorización de la Entidad, por segunda vez.

59. La utilización de los elementos de trabajo asignadas como computadores, teléfonos, tabletas, portátiles y demás para darle un uso personal o para chatear,

conversar, subir fotos, hacer publicaciones y demás desde los mismos en horas laborales, cuando sea reincidente, por segunda vez en dicha situación.

60. El encontrarse chateando o hablando por celular en largas conversaciones, durante la jornada laboral, por tercera vez. Se entiende por largas jornadas toda conversación que sea superior a diez (10) minutos, aun en equipos propios o de propiedad de la Entidad.

61. El usar la jornada laboral para hablar con otras personas desatendiendo a clientes, usuarios, estudiantes, padres de familia, contratistas y demás.

62. El estar tomándose fotos, autorretratos, selfie y demás, durante la jornada laboral para subirlas o no o simplemente guardarlas en sus equipos, cuando sea reincidente.

63. El hacer o subir comentarios que afecten la honra, dignidad, buen nombre o prestigio de la Entidad o de sus compañeros de trabajo, estudiantes, padres de familia, sacerdotes, usuarios, representantes legales, miembros del Comité, de la junta, de la Arquidiócesis de Cali, o contratistas.

64. La violación grave, por parte del trabajador, de las obligaciones y o prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, que le incumben, descritas en las normas laborales o en el presente reglamento, aun por primera vez.

65. La acumulación de dos faltas sanciones y que se dé inicio a un tercer proceso disciplinario.

66. La suspensión en las labores, por tercera vez.

67. La REINCIDENCIA en la comisión de faltas leves, por tercera vez.

68. El permitir la realización de cualquier actividad extracurricular, académica, lúdica, artísticas y demás en las instalaciones del Colegio en donde presta los servicios contratados, sin autorización previa del Empleador.

69. La utilización del personal docente o cualquier otro trabajador para realizar otras actividades diferentes a las fijadas en el contrato de trabajo, como vender dulces, recaudar dineros, realizar actividades extracurriculares y demás, sin autorización de la Fundación.

70. Vender dulces, alimentos, elementos o útiles escolares o cualquier otra clase de producto u ordenar la realización de dichas ventas o productos al interior del Colegio o en las tiendas escolares, o inducir a los estudiantes a la compra de dichos productos, sea de manera directa o a través de terceras personas o de los docentes.

71. Disponer del personal contratado por la Fundación o de otras personas contratadas y que presten sus servicios en las instalaciones de los Colegios, para ejercer actividades personales a favor de terceras personas diferentes de la

Fundación.

72. El utilizar las instalaciones de los Colegios, como parqueaderos, darlos en uso, comodato o arrendamiento o permitir el ingreso de vehículos, bienes de otras personas para guardarlos o cuidarlos, sin autorización de la Fundación.

73. El permitir el ingreso de terceras personas a las Instalaciones de los Colegios, para prestar servicios, sin autorización u orden expresa (escrita) de la Fundación, caso en el cual la persona que permita estas actividades responderá solidariamente por cualquier contingencia que se presente.

74. Cuando el **TRABAJADOR**, se aproveche del cargo, posición jerárquica o similar, para presionar a un compañero de trabajo, estudiante, padre de familia o cualquier miembro de la comunidad para favorecer a este o su familia, pedir favores, dinero prestado, que sirva de fiador o codeudor.

75. El no reportar de manera oportuna accidentes de trabajo que haya sufrido a su superior jerárquico.

76. El reportar a la A.R.L, de manera directa accidentes de trabajo o similar la ocurrencia de un accidente de trabajo.

77. El realizar acciones simulatorias de enfermedades o dolencias inexistentes con el fin de obtener incapacidades, reubicaciones, restricciones o recomendaciones médicas.

78. La utilización sin ser autorizado, de los bienes de propiedad de la organización que no necesita para el ejercicio de sus funciones, aún por primera vez.

79. Realizar trabajos en forma independiente dentro del horario normal de trabajo, aún por primera vez.

80. La inasistencia a reuniones, charlas, eventos y capacitaciones relacionadas con las funciones a cargo de los trabajadores, aún por primera vez.

81. Promover, difundir o participar en comentarios tanto al interior o exterior de la organización que generen pánico o preocupación o que afecten el clima organizacional.

82. Utilizar anticipos para gastos de viaje en asuntos personales, o mezclarlo con dineros personales o prestar el mismo dinero a otras personas.

83. Generar actos de indisciplina, tener malos comportamientos que atenten contra la imagen de la **FUNDACIÓN**, cuando se encuentren en representación de la

misma en actos deportivos, culturales, de recreación etc.

Parágrafo: I Una vez agotado el procedimiento indicado en el **Artículo 97** del presente reglamento, la Empresa podrá imponer las sanciones pertinentes.

Parágrafo II: Se deja establecido, que la Terminación del contrato de trabajo con o sin justa, **NO CONSTITUTE SANCION DISCIPLINARIA, es el ROMPIMIENTO DEL VINCULO CONTRACTUAL.** Sin embargo, cuando se trate de la terminación del contrato con justa causa, al **TRABAJADOR**, se le aplicará el debido proceso, salvo, lo relativo al recurso de impugnación, el cual solo procede contra las sanciones disciplinarias.

B- PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 97: En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, *in dubio pro disciplinado*, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y *non bis in idem*.

PARÁGRAFO I. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo. Por lo tanto, una vez enterado el **EMPLEADOR**, de la comisión de la falta, deberá dar al inicio del proceso disciplinario, dentro de un término máximo de dos meses.

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

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

PARÁGRAFO IV. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición

PARAGRAFO V. Para tales efectos se seguirá el presente procedo disciplinario:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora,
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días hábiles. En consecuencia, el Trabajador, deberá presentar diligencia de cargos y descargos, **DILIGENCIA** que se realizará en forma **VERBAL**, ante el Líder de Talento Humano **de la Fundación** o ante quién este determine, quedando un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador. En tal diligencia, el **TRABAJADOR**, podrá estar asistido, si a bien lo tiene, de uno o dos compañeros de trabajo, los cuales, no podrán intervenir, hacer declaraciones ni presentar pruebas, pero podrán garantizar que, en el acta, quede registrada la declaración del trabajador.
5. El pronunciamiento definitivo, por parte del Líder de Talento Humano, de imponer o no sanción disciplinaria, debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión, el cual deberá notificarse dentro de un término máximo de un mes (1) calendario.
6. La sanción a imponer, deberá guardar proporcionalidad de los hechos u omisiones que la motivaron.
7. Contra las sanciones disciplinarias, impuesta por el Líder de Talento Humano, procede el recurso de impugnación, el cual deberá presentarse dentro de un término de tres (3) días hábiles, contados a partir de la notificación realizada al trabajador, de manera escrita debidamente fundamentada. **NOTA:** El presente recurso, no procede

contra la decisión de terminación del contrato, por no tratarse de una sanción disciplinaria.

8. La impugnación, deberá ser presentada ante la persona que impune la sanción, en este caso el Líder de Talento Humano, y será resuelta por el Superior jerárquico, **DIRECTOR EJECUTIVO DE LA FUNDACIÓN.**

9. El **DIRECTOR EJECUTIVO**, deberá pronunciarse frente al recurso de impugnación, dentro de un plazo máximo de quince días hábiles.

10. Contra la decisión tomada por el **DIRECTOR EJECUTIVO**, no procede recurso alguno.

PARAGRAFO VI. Es obligación del **TRABAJADOR**, presentarse a la diligencia de cargos y descargos, en la hora y lugar señalados, en el Numeral 4 del presente, y en el evento que este allegue sus descargos por escrito, estos no suplen la diligencia de cargos y descargos verbal que deba presentar, pero los mismo se allegarán a dicha diligencia y se tendrán como prueba documental

PARAGRAFO VII. En el evento de imponerse **SANCIONES DISCIPLINARIAS**, las mismas serán impuestas por **el LÍDER DE TALENTO HUMANO** (en primera instancia) y por **el DIRECTOR EJECUTIVO DE LA FUNDACIÓN** (en segunda instancia).

PARAGRAFO VIII. Como quiera que, la Terminación del contrato de trabajo con justa causa o sin justa causa, **NO CONSTITUTE SANCION DISCIPLINARIA**, sino que, se trata del **ROMPIMIENTO DEL VINCULO CONTRACTUAL**, deberá ser el **DIRECTOR EJECUTIVO DE LA FUNDACIÓN**, quién tome la determinación de la terminación del contrato, previa aplicación del debido proceso (únicamente numerales 1 al 4). La decisión, se podrá tomar dentro de un plazo de dos meses, una vez agotado el debido proceso. Contra dicha decisión **NO PROCEDE EL RECURSO ALGUNO**, ni aún el recurso de impugnación, el cual, **SOLO PROCEDE contra SANCIONES DISCIPLINARIAS.**

ARTICULO 98: En el evento en que, el **TRABAJADOR**, no se presente a la diligencia programada, se considera aceptada la falta y se darán por ciertos los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso. En el evento de imposibilidad física de presentarse a la diligencia programada, deberá presentar una justa causa, previa a la diligencia de cargos y descargos. El único documento válido como justificación, será incapacidad médica debidamente otorgada por el médico tratante de la E.P.S o A.R.L o grave calamidad doméstica debidamente comprobada, evento en el cual se

reprogramará la diligencia. En el caso de no existir una justa causa, o cuando el trabajador guarde silencio y se niegue a declarar, se aplican las sanciones a las que haya lugar o/y la terminación del contrato de trabajo, si es el caso.

ARTÍCULO 99: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el presente reglamento.

ARTICULO 100: Las sanciones deben aplicarse por los funcionarios de acuerdo a lo establecido en este reglamento. (Artículo 82, Parágrafo 2 y Artículo 97 del presente reglamento)

ARTÍCULO 101: En ningún caso podrá la empresa imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, pacto, convención colectiva, fallo arbitral o en el contrato individual de trabajo.

CAPÍTULO XVII. RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 102: Los reclamos de los trabajadores de la **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo **de LÍDER GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**, quien los oír y resolverá en justicia y equidad

ARTÍCULO 103: Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo (si lo hubiera).

CAPÍTULO XVIII PRESTACIONES ADICIONALES A LAS OBLIGATORIAS.

ARTÍCULO 104: En la **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, **NO** existen prestaciones sociales adicionales a las consagradas en el derecho laboral colombiano.

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

CAPÍTULO XIX.

NORMAS, MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.

ARTÍCULO 105: Definición de acoso laboral. Para efectos del presente reglamento, con base en lo dispuesto por el artículo 2º y el parágrafo del artículo 6º de la ley 1.010 de 2006, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable que ocurra en el ámbito de las relaciones de dependencia y subordinación de carácter laboral, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un representante de la empleadora sea jefe o superior jerárquico, inmediato o mediato, por un compañero de trabajo o por un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia; encaminada a causar perjuicio laboral; encaminada a generar desmotivación en el trabajo o encaminada a inducir la renuncia del acosado. (cfr. art. 2º Ley 1.010 de 2006).

Ámbito de aplicación. Con ocasión a lo establecido en la Resolución 3461 de 2025, las disposiciones del presente Capítulo, se aplica a todos los contratantes, contratistas, trabajadores dependientes e independientes, estudiantes y a las entidades administradoras de riesgos laborales, en lo de su competencia.

ARTÍCULO 106: Modalidades de acoso laboral. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades:

a) 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 tendente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

b) Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

c) Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

d) Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador 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.

e) Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

f) Desprotección laboral: Toda conducta tendente 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. (cfr. art. 2º Ley 1.010 de 2006)

ARTÍCULO 107: Actores del acoso laboral. En La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, pueden ser sujetos activos o sea actores de acoso laboral:

La persona natural que se desempeñe el cargo de Directivo, Obispo, Líderes, Rectores, administradores, coordinador y cualquiera investido de autoridad y mando.

b) La persona natural que se desempeñe como Rector o coordinador;

c) Cualquiera otra persona que ejerza funciones de dirección y mando, y

d) En general, cualquiera persona natural que se desempeñe como trabajador, empleado de La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**. (cfr. art. 6° Ley 1.010 de 2006).

e) Cualquier **CONTRATISTA**, que preste sus servicios en la **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, aun cuando no presente subordinación laboral. Resolución 3461 de 2025.

ARTÍCULO 108: Víctimas del acoso laboral. En La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, pueden ser sujetos pasivos o sea víctimas del acoso laboral:

a) En general cualquiera persona natural que se desempeñe como trabajador, empleado y

b) Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. (cfr. art. 6° Ley 1010 de 2006).

c) Cualquier **CONTRATISTA**, que preste sus servicios en la **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, aun cuando no presente subordinación laboral. Resolución 3461 de 2025.

ARTÍCULO 109: Partícipes del acoso laboral. En La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, pueden ser partícipes del acoso laboral:

a) En general cualquiera persona natural que, como representante de la empleadora, promueva, induzca o favorezca el acoso laboral, y

b) La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo en los términos de la Ley 1.010 de 2006. (cfr. art. 6° Ley 1010 de 2.006)

ARTÍCULO 110: 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:

a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

- b)** Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c)** Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d)** Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e)** Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f)** La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g)** Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h)** La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i)** La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**.
- j)** La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k)** El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos, y

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo, intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

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 artículo 112.

Excepcionalmente un sólo 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.

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. (cfr. art. 7º Ley 1010 de 2006)

ARTÍCULO 111: Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina interna dentro de la Curia Episcopal y las dependencias de la entidad;

b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas, mejorar la eficiencia laboral, optimizar los procesos y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con La **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la práctica del servicio;
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a investigar las faltas en desarrollo de la acción disciplinaria o a imponer sanciones, inclusive las de dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el código sustantivo del trabajo, en este reglamento interno de trabajo o en los contratos individuales de trabajo;
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la constitución nacional;
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del código sustantivo del trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código, y
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos, manual de funciones y cláusulas de los contratos de trabajo.

PARÁGRAFO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios. (cfr. art. 8° Ley 1010 de 2006)

ARTÍCULO 112: Las entidades públicas y las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión del talento humano y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben desarrollar las siguientes medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentando relaciones sociales positivas, el bienestar y la salud mental de todas y todos los trabajadores.

ARTICULO 113: En el desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, La Empresa ha previsto las siguientes medidas:

Medidas preventivas:

- Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador, de promover un ambiente de convivencia laboral.
- Elaborar manuales de convivencia, en los que se identifiquen las conductas no aceptables en la entidad o empresa.
- Realizar acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres, las causas que las originan; estereotipos, prejuicios de género.
- Realizar acciones de capacitación sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, etc.
- Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo; teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.
- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a las y los trabajadores que forman parte del comité de convivencia laboral, para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre las y los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
- Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
- Establecer el procedimiento para formular la queja, señalando las formas a través de las cuales se pueden denunciar los hechos constitutivos de presunto acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por las y los trabajadores.
- Capacitar en forma conjunta con la ARL a la brigada de emergencias, al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, a los líderes del sistema de gestión de

seguridad y salud en el trabajo y al comité de convivencia laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a las y los trabajadores en casos de crisis.

Medidas correctivas:

- Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales relacionados con violencia en el trabajo, fomentando una cultura de convivencia laboral.
- Promover la participación de todas y todos los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
- Facilitar el traslado de las y los trabajadores a otra dependencia de la entidad, cuando el médico laboral de la EPS, el médico tratante o el Comité de Convivencia, lo recomienden; garantizando adecuadas condiciones de trabajo y procurando un clima laboral positivo.
- Disponer de un espacio de atención presencial o no presencial (teléfono, WhatsApp, redes sociales, otros) de ayuda, intervención y/o soporte en crisis, que brinde primeros auxilios psicológicos, a las y los trabajadores que hayan presentado quejas de acoso laboral.
- Socializar las rutas de atención para la gestión de las necesidades en salud mental con el fin de que las y los trabajadores que requieran atención psicológica y psiquiátrica puedan tener acceso a estos servicios, promoviendo su salud y bienestar.
- Atender las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral que formule el Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 114: Denuncia de acoso laboral. La víctima de acoso laboral deberá poner en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, al correo: ccl.auu@arquidiocesanos.edu.co, toda conducta persistente y demostrable que ocurra en el ámbito de las relaciones de dependencia y subordinación de carácter laboral y que en su sentir sea constitutiva de tal. La denuncia se hará por conducto de escrito en el que se detallen los hechos denunciados y se anexe prueba sumaria de los mismos.

La víctima de acoso laboral independiente de la denuncia ante el Comité, podrá poner en conocimiento del inspector de trabajo de su sede de trabajo, de los inspectores municipales de policía o del personero municipal y de la defensoría del

pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. (cfr. art. 9º núm. 2º Ley 1010 de 2006)

Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2º de la ley 1.010 de 2006, podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que por la vía de la amigable composición se supere la situación de acoso laboral, salvo que haya puesto la denuncia ante el Comité de Convivencia laboral. (cfr. art. 9º núm. 3º Ley 1.010 de 2006)

ARTICULO 115: Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: Resolución 3461 de 2025, que deroga las Resoluciones 652 de 2012 y Resolución No.1356 de 2012, Artículo 3º:

A-El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por representantes del empleador y de las y los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

Las y los integrantes del Comité podrán 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 estará conformado por cuatro (4) integrantes, dos (2) representantes de las y los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes. No obstante, se podrá designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso deben ser iguales en ambas partes.

En el evento de contar con dos (2) o más centros de trabajo deberán conformar los comités de convivencia laboral, teniendo en cuenta su organización interna, para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo.

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

Los representantes del empleador no necesariamente deben ser de nivel directivo, y los de las y los trabajadores no necesariamente de nivel operativo.

El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadoras o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el año anterior a su conformación.

B-El Comité de convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

El Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva de acoso laboral independiente en su funcionamiento que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo anterior, el comité no determina si hay acoso laboral.

Los Comité de Convivencia laboral deben cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales deben ser realizadas dentro de los siguientes términos, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad, así:

Funciones	Tiempos
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas 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 reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de entidad pública o empresa privada.	Cinco (5) días calendario. El Comité para el termino por diez (10) días calendario más 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 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 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 superar los 15 días calendario.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando el 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 del Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, 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 empresa, cerrará el caso y la trabajadora o trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.	La remisión deberá realizarse máximo a los cinco (5) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
7. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada 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.	Mensual

del talento humano y Seguridad y Salud en el trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.	
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 se 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

PARÁGRAFO 1. En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024, el Comité de Convivencia no es el competente para manejar estas situaciones, ya que estas conductas no son conciliables. Para estos casos, la alta dirección de la empresa o el jefe de talento humano debe establecer el procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género y las medidas de atención, prevención y protección.

PARÁGRAFO 2. El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal; por lo tanto, los tiempos aquí detallados no son acumulativos. Estos términos deberán ser definidos en cada caso, de acuerdo con las capacidades de los Comités de Convivencia Laboral de cada entidad pública o empresa privada.

PARÁGRAFO 3. El plazo establecido en el numeral 5, no está incluido en el procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral, ya que es una actividad de seguimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja; que se debe. realizar de forma mensual.

PARÁGRAFO 4. Este procedimiento deberá garantizar que el proceso se lleve a cabo con la debida diligencia y sin demoras injustificadas, enmarcado siempre dentro de los siguientes principios:

- **Celeridad:** Los procesos deben llevarse a cabo de manera oportuna, evitando dilaciones innecesarias y garantizando que se resuelvan en tiempos razonables.
- **Eficacia:** Las acciones deben ser efectivas para llegar a acuerdo entre las partes y prevenir su repetición.
- **Imparcialidad:** El proceso debe ser imparcial, garantizando que las partes reciban un trato justo y equitativo, sin prejuicios o favoritismos.
- **Confidencialidad:** La información relacionada con la denuncia deberá ser tratada con estricta confidencialidad para proteger la privacidad de las servidoras y los servidores públicos involucrados.
- **No discriminación:** Todas las personas sin importar sus características sociales, económicas, edad, etnia, sexo, género, orientación sexual, religión, serán tratadas de manera respetuosa sin distinción alguna.

El proceso debe ser participativo, transparente y respetuoso de los derechos de todas y todos los implicados, garantizando la confidencialidad, para protegerlos de represalias.

Es importante implementar mecanismos de seguimiento -para evaluar la efectividad de los procedimientos y reglamentos adoptados, realizando ajustes cuando sea necesario.

El actuar de los Comités de Convivencia Laboral debe desarrollarse desde un enfoque integrador, teniendo en cuenta los elementos diferenciales de género.

C- Presidente del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus integrantes, el presidente o la presidenta, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a las y los integrantes del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.

4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información.
5. Hacer seguimiento al cumplimiento.

D-Secretario del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus integrantes el secretario o la secretaria, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

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

PARÁGRAFO: El rol de secretaria o secretario del comité puede ser ejercido de manera alterna por cada uno de los integrantes, previo acuerdo y designación formal en reunión del Comité. El integrante designado deberá asumir las funciones durante el periodo acordado.

E- Reuniones ordinarias: El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones al área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes.

F- Reuniones extraordinarias: El Comité de Convivencia Laboral se reunirá extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas.

Las reuniones extraordinarias serán convocadas por la secretaria técnica.

G- Recursos para el funcionamiento del Comité. Para garantizar el cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral, las entidades públicas y empresas privadas, deben realizar las siguientes acciones:

- Asignar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como los elementos para el manejo reservado de la documentación.
- Disponer de los recursos financieros y técnicos necesarios para su funcionamiento.
- Otorgar a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, los tiempos requeridos para el desarrollo de sus funciones, durante la jornada laboral.

H-Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL). Con base en la información disponible en las entidades públicas o empresas privadas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Laborales, deben realizar las siguientes acciones y reportarlas al Ministerio del Trabajo de forma mensual:

- Llevar a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
- Desarrollar acciones de promoción de la salud mental, socialización de las rutas y canalización hacia los servicios de atención a las trabajadoras y trabajadores que lo requieran, en el marco del acompañamiento y apoyo a sus empresas afiliadas.
- Desarrollar acciones de prevención de la violencia en el trabajo, acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres en el

ámbito laboral y teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.

- Brindar apoyo emocional no presencial de escucha y orientación en situaciones de crisis a través de diferentes canales de interacción (teléfono, WhatsApp, redes sociales, otros), mediante estrategias de escucha activa y orientación psicológica que contribuyan a la separación de la afectación en salud mental y bienestar de las y los trabajadores de diferentes sectores económicos.

- Brindar asesoría y capacitación a los miembros del comité de convivencia laboral para el desarrollo y fortalecimiento de competencias comportamentales y actitudinales tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información, ética y habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

- Capacitar en forma conjunta con la ARL a la brigada de emergencias, al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, a los líderes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y al comité de convivencia laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a las y los trabajadores en casos de crisis.

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

En caso de retiro del representante principal, podrá asumir las funciones el suplente, sin necesidad de convocar a nuevas elecciones.

PARÁGRAFO 1. En caso de que el número de trabajadores de la empresa varíe durante el periodo de vigencia del comité, no será necesario ajustar la conformación del mismo hasta la finalización del período.

PARÁGRAFO 2. Al finalizar el periodo de vigencia del comité de convivencia laboral, este debe entregar toda la documentación al nuevo comité con el fin de que esta información continúe siendo custodiada y se cumpla con las normas de reserva y confidencialidad de la información ya que son datos sensibles.

Reglamento de funcionamiento: El Comité de Convivencia Laboral, una vez conformado, debe elaborar su propio reglamento el cual establecerá las condiciones de su funcionamiento.

El reglamento debe incluir los acuerdos de confidencialidad que se establezcan al interior del Comité y debe ser cumplido por todas las y los integrantes, así como definir los mecanismos y protocolos específicos para asegurar el manejo reservado de la información sensible, tanto durante el tratamiento de los casos como después del cierre de estos.

ARTÍCULO 116: Tratamiento sancionatorio. En los términos del artículo 10° de la Ley 1010 de 2006 el acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

- a)** Con la terminación del contrato de trabajo del acosador, sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador víctima del acoso. En tal caso no procede la indemnización por despido injusto en los términos del artículo 64 del código sustantivo del trabajo;
- b)** Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice;
- c)** Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para La **FUNDACIÓN**, en caso de que lo tolere;
- d)** Con la obligación de pagar a las empresas prestadoras de salud y las aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de las enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del sujeto activo del acoso laboral o por cuenta de La **FUNDACIÓN**, en caso de que lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores;

e) Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador o empleado y la exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo, y

f) 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 1. Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.

PARÁGRAFO 2. Para imponer las sanciones aquí previstas las autoridades competentes tendrán en la cuenta las circunstancias agravantes y las circunstancias atenuantes de que tratan los artículos 3º y 4º de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 117: El acoso laboral y la ruptura unilateral del contrato de trabajo. Adicionalmente el acoso laboral debidamente acreditado conferirá derecho para que La **FUNDACIÓN ALBERTO URIBE URDANETA**, a dar por terminado el contrato de trabajo con el actor del acoso, en forma unilateral y por justa causa, sin necesidad de reconvenición o preaviso y sin que proceda la indemnización por despido injusto prevista por el artículo 64 del código sustantivo del trabajo.

ARTÍCULO 118: 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, se establecen las siguientes garantías:

a) La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima de acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la Ley 1010 de 2006 y en el presente reglamento, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento, y

b) Las demás que le otorguen la constitución, la ley, 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 referida ley.

PARÁGRAFO. La garantía de que trata el literal a) no regirá para los despidos autorizados por el ministerio de la protección social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el ministerio público ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral. (cfr. art. 11° Ley 1010 de 2006).

CAPÍTULO XX. TRABAJO REMOTO:

ARTICULO 119: Definiciones. Para efectos de la presente ley, se entenderán las siguientes definiciones:

a. Trabajo remoto: Es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen.

b. Nueva forma de ejecución del contrato remota. Es aquella por la cual una persona natural, vinculada por un contrato laboral, se obliga a prestar una actividad remota a través de las tecnologías disponibles u otro medio o mecanismo, en favor de otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante la obtención de un salario, lo cual puede constar en medios digitales. En esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, las partes podrán manifestar su consentimiento y o aceptación mediante el uso de la firma electrónica digital y a través de mensajes de datos, bajo los principios y características establecidas

en la Ley 527 de 1999 u norma que la modifique, conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.

c. Trabajador remoto: Persona natural, cubierta por los principios mínimos del trabajo y vinculado mediante un contrato de trabajo, desarrollando actividades de manera remota a través de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo.

d. Nuevas tecnologías: Cualquier medio, plataforma, software, programa, equipo, dispositivo y/o equipo que permita la comunicación, interacción y/o ejecución del contrato de trabajo de manera remota mediante una conexión a internet o a cualquier otra red que permita ejecutar dichas acciones. Lo anterior sin perjuicio de las disposiciones contempladas en el artículo 6 de la ley 1341 de 2009.

e. Firma Electrónica: Métodos tales como, códigos, contraseñas, datos biométricos, o claves criptográficas privadas, que permite identificar a una persona, en relación con un mensaje de datos, siempre y cuando el mismo sea confiable y apropiado respecto de los fines para los que se utiliza la firma, atendidas todas las circunstancias del caso, así como cualquier acuerdo pertinente, este conjunto de datos electrónicos acompañan o están asociados a un documento electrónico y cuyas funciones básicas son (i) identificar a una persona de manera inequívoca, (ii) Asegurar la exclusividad e integridad del documento firmado y (iii) los datos que utiliza el firmante para realizar la firma son únicos y exclusivos y, por tanto, posteriormente, no puede negarse la firma el documento.

f. OTP (One Time Password): es un mecanismo de autenticación, el cual consiste en un código temporal que le llega a la persona a través de mensaje de texto SMS o correo electrónico certificado, para que este pueda de manera segura realizar acciones virtuales, en donde se certificará la identidad de la persona, ya sea vía internet o mediante la aplicación para teléfonos móviles (APP). El presente mecanismo puede ser opcional por el empleador, si se considera necesario para la seguridad de sus acciones remotas. En todo caso, deber tener un mecanismo idóneo como lo describe el literal e del presente artículo para todo tipo de acción.

ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las normas contenidas en esta Ley serán aplicables a toda persona natural que se encuentren domiciliadas en el territorio nacional; así como las

entidades públicas y privadas nacionales; y a su vez a las empresas extranjeras que contraten trabajadores que se encuentren dentro del territorio nacional.

ARTICULO 120: Principios Generales del Trabajo Remoto. Para efectos de la presente ley, los principios que aquí se exponen, son de obligatorio cumplimiento por las partes:

a. El trabajo remoto requerirá para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

b. Estará basado en el respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral. Los trabajadores vinculados mediante el contrato laboral para ejecutar sus funciones por medio del trabajo remoto, tendrán los mismos derechos laborales de que gozan todos los trabajadores, incluidas las garantías sindicales y de seguridad social.

c. Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con el empleador, previo visto bueno de la Administradora de Riesgos Laborales presente en el contrato. No obstante, en todo momento deberá contar con una conexión y cobertura a internet e informar al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y este deberá aprobar el lugar escogido para garantizar el cumplimiento de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de la Administradora de Riesgos Laborales, propiciando el autocuidado como medida preventiva.

d. El trabajo remoto tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse de manera remota, haciendo uso de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo, completando su perfección con la firma electrónica u digital. El trabajador remoto y el empleador acordarán el tiempo de ejecución, sin perjuicio de las formalidades del contrato a término fijo, y el momento de la prestación del servicio, sin sobrepasar la jornada máxima legal, y sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables, excepto si se trata de un cargo de dirección, confianza y manejo.

e. Al trabajo remoto se le aplicarán las normas sobre garantías y derechos sindicales previstas en la legislación laboral vigente.

f. No existe la exclusividad laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo. En todo caso, se regirá por lo establecido en el artículo 26 del Código Sustantivo del Trabajo o norma que lo modifique, en tanto que, basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo remoto supone la disponibilidad del empleador y a su vez la libertad para ejercer otras labores, sin embargo, por acuerdo de voluntades y atendiendo la naturaleza del contrato en específico, esta puede pactarse cuando se encuentre en riesgo asuntos confidenciales del empleador. Debe mediar la aceptación del empleado para estipularse la cláusula de exclusividad.

g. Se garantiza la no discriminación en los procesos de selección y ejecución de los contratos de trabajo que se organicen y ejecuten de manera remota, así como la igualdad de trato para los trabajadores remotos.

ARTÍCULO 121: Perfeccionamiento y firma del Contrato, bajo la forma de ejecución del contrato de trabajo remoto. Todas las etapas del contrato de trabajo deberán realizarse de manera remota, usando nuevas tecnologías o las ya existentes, sin que se requiera la presencia física de las partes involucradas, excepto en los casos en que, por salud ocupacional se requiera presencialidad.

PARÁGRAFO 1. Los acuerdos en materia laboral y que se ejecuten de manera remota requerirán firma electrónica o digital de las partes para su perfeccionamiento, con el objetivo de certificar la identidad de las partes y/o eventuales cambios en el documento digital.

En todo caso, deberá conservar las características establecidas en la Ley 527 de 1999 u norma que la modifique, conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.

PARÁGRAFO 2. La implementación de este tipo de tecnologías no podrá tener costo adicional para el candidato y/o trabajador remoto, por lo que el costo de implementar las tecnologías requeridas para tal efecto correrá por cuenta del empleador.

PARÁGRAFO 3. En todo caso, los contratos laborales, ejecutado de manera remota, de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, podrán incluir como parte integral, un acuerdo de confidencialidad entre las partes.

ARTÍCULO 122: Exámenes médicos. El empleador deberá verificar el estado de salud de sus trabajadores a través de la realización de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y/o de egreso a sus trabajadores remotos a través de proveedores autorizados.

ARTÍCULO 123: Condiciones de Trabajo. El trabajo remoto se ejecutará y podrá ser terminado de manera remota, mediante el uso de nuevas tecnologías u otro medio o mecanismo, sin perjuicio de las formalidades del contrato según su duración y respetando las disposiciones que sobre terminación del contrato de trabajo se encuentren en el Código Sustantivo del Trabajo, Convención Colectiva, Acuerdo Colectivo, lo que sea más favorable al trabajador. No obstante, los contratos de trabajo que migren a esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo deben conservar sus elementos de creación

El trabajador remoto podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con el empleador, dedicando para ello la cantidad de tiempo que determine, con sujeción a la jornada laboral pactada, siempre y cuando no sobrepase la jornada máxima legal y cumpla con los requisitos mínimos previstos por el empleador en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad. Lo anterior con el debido acompañamiento de las Administradoras de Riesgos Laborales presentes en la relación laboral.

ARTÍCULO 124: Herramientas y equipos de trabajo. El empleador deberá poner a disposición del trabajador remoto, las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por él.

El empleador deberá asumir el mantenimiento de equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para la prestación y desarrollo de las labores del trabajador remoto. En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el trabajo remoto deberá constar lo siguiente:

- a. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio.
- b. Determinar las funciones, los días y los horarios en que el trabajador remoto realizará sus actividades para efectos de ayudar a identificar el origen en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal cuando esté sometida a ella.
- c. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de entrega de los elementos de trabajo por parte del empleador al trabajador remoto.
- d. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.

PARÁGRAFO 1. Para efectos de lo consagrado en el presente artículo, y teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta forma de ejecución del contrato de trabajo remota y el uso de tecnologías adecuadas, el empleador podrá verificar la conexión con la que cuente el trabajador remoto y que esta sea apta para realizar la labor.

PARÁGRAFO 2. Si el trabajador remoto no llegare a recibir la información necesaria para realizar sus labores o no se le facilitaran o suministraran las herramientas, programas, software o demás elementos necesarios para el desempeño de sus funciones u obligaciones, o se presenten fallas previamente advertidas por el trabajador remoto, el empleador no podrá dejar de reconocer el pago del salario y demás prestaciones a que el trabajador tiene derecho.

ARTÍCULO 125: Subordinación. El empleador conservará el poder subordinante, en el marco del respeto de los derechos mínimos del trabajador y de las regulaciones establecidas en la legislación laboral; así como en lo relacionado con la facultad de ejercer el poder disciplinario a que haya lugar.

ARTÍCULO 126: Conexión a plataforma sistema informático y/o tecnológico del empleador. El empleador podrá implementar una plataforma, software, programa, aplicación o cualquier herramienta tecnológica para facilitar las comunicaciones con el trabajador remoto y en general para la prestación de los servicios personales,

facilitando así que el trabajador remoto se conecte a través de la red para prestar sus servicios. Las plataformas, softwares, programas, aplicaciones o similares podrán ser implementados para cumplir con cualquier obligación derivada de la relación laboral, lo cual incluye sin limitarse a los procesos, entrenamientos y capacitaciones, realización de reuniones de comités, formalización de beneficios e incluso la terminación del contrato de trabajo remoto.

ARTÍCULO 127: Aplicación de normas para prevenir corregir y sancionar el acoso laboral. Las normas definidas en la Ley 1010 de 2006 y las demás normas que la adicionen, o modifiquen o complementen, relacionadas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, serán aplicables a los empleadores y trabajadores que implementen el trabajo remoto

ARTÍCULO 128: Periodos de pago del salario. El pago del salario se hará conforme a las reglas establecidas en el artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes

ARTÍCULO 129: Reconocimiento horas extras. Los trabajadores que, de común acuerdo con el empleador, ejecuten su contrato de manera remota, tendrán derecho al reconocimiento y pago de las horas extras a su jornada de trabajo ordinaria o contractual, como también al trabajo realizado en dominicales y festivo de conformidad a lo establecido en el artículo 134, 159 y 179 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de lo pactado para los cargos de dirección, manejo y confianza.

ARTÍCULO 130: Citación del trabajador a las instalaciones del empleador. El empleador, de manera excepcional, podrá requerir al trabajador remoto en sus instalaciones laborales, para los siguientes casos:

1. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor previstos anteriormente por el empleador.
2. Cuando para la ejecución de las labores del trabajador remoto, se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma

3. Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores y eventualmente sea citado para proceso de descargos laborales, así como las demás citaciones que sean requeridas por el empleador para adelantar el proceso sancionatorio o disciplinario para la aplicación de lo contemplado en los artículos 111 y 112 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1. El trabajador remoto, no será beneficiario del auxilio de transporte determinado por la ley. En caso de que el empleador requiera que el trabajador remoto se presente en sus instalaciones, siempre que el trabajador remoto cumpla con los requisitos legales para ello, deberá reconocer, en los casos en que sea aplicable de acuerdo con la normativa vigente y de manera proporcional, el auxilio legal de transporte previsto en la legislación laboral vigente

PARÁGRAFO 2. En todo caso, las citaciones aquí previstas no dan lugar al cambio de forma de ejecución del contrato de trabajo remota, toda vez que continuar siendo remoto.

ARTÍCULO 131: Control de horarios y cumplimiento de funciones y obligaciones en el trabajo remoto. El empleador se encuentra facultado y autorizado para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del trabajador remoto, mediante el uso de herramientas tecnológicas u otros medios o mecanismos, pero en todo caso, el empleador respetará la intimidad y privacidad del trabajador remoto, y el derecho a la desconexión laboral, entendida como la garantía que todo trabajador y empleador, de no tener contacto con herramientas, bien sea tecnológicas o no, relacionadas con su ámbito laboral, después de culminada la jornada ordinaria de trabajo o durante de ella, en el tiempo que se haya conciliado para la vida personal y familiar.

Se entenderá como privacidad del trabajador remoto, para efectos de la presente ley, cualquier asunto diferente a aquellos directa o indirectamente relacionados con las labores, funciones, deberes y/u obligaciones que tenga el trabajador remoto en virtud de su contrato de trabajo y que permita armonizar la jornada pactada con la vida familiar y personal de los trabajadores remotos, evitando con ello, asignar cargas diferentes a las pactadas en la jornada laboral remota.

Para ello, el empleador y trabajador remoto deberán ceñirse a la jornada pactada, con la intención de evitar la hiperconexión, que puede generar impactos en la salud y equilibrio emocional de los trabajadores remotos.

ARTÍCULO 132: Formulario electrónico único de afiliación al Sistema General de Seguridad Social y entidades parafiscales. Sin perjuicio de los mecanismos de afiliación previstos para el Sistema de Riesgos Laborales y/o el Sistema de Afiliación Transaccional previsto para el Sistema de Salud, el Gobierno Nacional deberá diseñar e implementar un formulario único de afiliación al Sistema General de Seguridad Social en un tiempo no mayor 1 año (un año) y a las entidades parafiscales que permita a los trabajadores remotos inscribirse al Sistema General de Seguridad Social sin que se requiera la firma manuscrita de las partes y podrá radicarse remota o virtualmente.

ARTÍCULO 133: Aportes a la Seguridad Social. El contrato de trabajo, ejecutado de manera remota, en materia de aportes a la seguridad social se regulará por las normas vigentes en materia de Sistema General de Seguridad Social.

ARTÍCULO 134: Programa de prevención, control y actuación de riesgos laborales. Las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán elaborar un programa de prevención, control y actuación de riesgos laborales y de rehabilitación integral que llegaren a presentar los trabajadores remotos, el cual deberá ser suministrado tanto al trabajador como al empleador. El empleador tendrá la obligación de afiliar al trabajador remoto al Sistema General de Riesgos Laborales, conforme a lo establecido en la Ley 776 de 2002 y el Decreto-Ley 1295 de 1994, modificado por la Ley 1562 de 2012. Para efectos de lo cual, el empleador deberá allegar, a la Administradora de Riesgos laborales - ARL -, copia del contrato o del acto administrativo de vinculación laboral del trabajador remoto, adjuntando el formulario facilitado por ésta para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que llegaren a presentarse.

ARTÍCULO 135: Migración al trabajo remoto. A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, cualquier trabajador podrá acogerse a esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota prevista en esta ley, siempre que medie la concurrencia de voluntades entre trabajador y empleador, sin menoscabo de los derechos laborales adquiridos.

ARTÍCULO 136: Aplicación de normas respecto al tiempo de lactancia. El empleador garantizará en todo momento las horas de lactancia y los tiempos de licencia de maternidad, a que tiene derecho la madre trabajadora y lactante sin que ello implique el desmejoramiento de sus condiciones laborales

ARTÍCULO 137: Vinculación sector especialmente protegidos. Los empleadores que hagan uso de esta forma de ejecución del contrato de trabajo remota deberán promover la vinculación de jóvenes, mujeres, trabajadores y trabajadoras que sean pertenecientes a grupos étnicos y/o personas con discapacidad.

ARTÍCULO 138: Tareas de cuidados. Las personas que trabajen de manera remota y que acrediten tener a su cargo, de manera única, el cuidado de personas menores de catorce (14) años, personas con discapacidad o adultas mayores en primer grado de consanguinidad que convivan con el trabajador remoto y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada, con un autorización previa al empleador que permita la interrupción, sin el desmejoramiento de sus condiciones laborales.

ARTÍCULO 139: Sobre la Jornada laboral en el trabajo remoto. La jornada laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota, se ajustará a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, convención colectiva, acuerdo colectivo o contrato de trabajo, la que sea más favorable al trabajador.

El trabajador remoto podrá prestar los servicios para los cuales fue contratado, conforme a sus necesidades y las del empleador. Lo anterior no permite, en ningún caso y por ningún motivo, el desmejoramiento de las condiciones salariales del trabajador.

Dicha jornada será distribuida en la semana y no implicaría un cumplimiento estricto de horario al día.

TRABAJO EN CASA:

ARTÍCULO 140: Definición de Trabajo en Casa. Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde

habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

ARTÍCULO 141: Criterios aplicables al trabajo en casa. La habilitación del trabajo en casa se regirá por los principios generales de las relaciones laborales señalados en la Constitución Política y en la ley, y por los siguientes criterios:

a. Coordinación. Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.

b. Desconexión laboral. Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ARTÍCULO 142: Elementos de la relación laboral en el Trabajo en Casa. La habilitación del trabajo en casa implica que se mantenga la facultad subordinante del empleador, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio.

El empleador determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa.

El seguimiento de los objetivos y actividades de los servidores públicos y trabajadores del sector privado deberá obedecer a criterios concertados y establecidos con anterioridad.

ARTÍCULO 143: Jornada de Trabajo. Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en los reglamentos aplicables a los servidores públicos, relativos al horario y la jornada laboral. Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo, así como los niveles directivo y asesor, en el sector público.

ARTÍCULO 144: Término del trabajo en casa. La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

En todo caso, el empleador o nominador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

ARTÍCULO 145: Elementos de Trabajo. Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el servidor público o el trabajador del sector privado, podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con el respectivo empleador y/o entidad pública.

Si no se llega al mencionado acuerdo, el empleador suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto.

El empleador definirá los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia.

En todo caso el empleador es el primer responsable de suministrar los equipos necesarios para el desarrollo de las actividades, cumplimiento de funciones y prestación del servicio bajo la habilitación de trabajo en casa.

ARTÍCULO 146: Procedimientos necesarios para la implementación del Trabajo en Casa. Previo a la implementación del trabajo en casa, toda empresa y entidad pública o privada deberá contar con un procedimiento tendiente a proteger este derecho y garantizar a través de las capacitaciones a que haya lugar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo.

Para dar inicio a esta habilitación, el empleador deberá notificar por escrito a sus trabajadores | acerca de la habilitación de trabajo en casa, y en dicha comunicación, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta habilitación.

ARTÍCULO 147: Sobre los derechos salariales y prestacionales. Durante el tiempo que el servidor público o trabajador del sector privado preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la habilitación de trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral.

A los servidores públicos y trabajadores del sector privado que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigente y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

PARÁGRAFO. El valor establecido para el auxilio de transporte se reconocerá como auxilio de conectividad digital y tendrá los mismos efectos salariales del auxilio de transporte.

ARTÍCULO 148: Garantías laborales, sindicales y de seguridad social. Durante el tiempo que se preste el servicio o actividad bajo la habilitación de trabajo en casa, el servidor público o trabajador del sector privado continuará disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral, entre otras, las que regulan la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral, derechos de asociación y negociación sindical y en general todos los beneficios a que tenga derecho en el marco de la respectiva relación laboral.

Durante el tiempo que se presten los servicios o actividades bajo la habilitación del trabajo en casa el servidor público o trabajador del sector privado continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como de las prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales.

La Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador, deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo, para lo cual los empleadores deberán comunicar y actualizar ante la Administradora de Riesgos Laborales los datos del trabajador y en aquellos casos en que sea necesaria la prestación del servicio o el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral deberá informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.

ARTÍCULO 149: Programas de bienestar y capacitación. Para la implementación de la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, en los servidores públicos y trabajadores del sector privado cuando la actividad a desarrollar así lo requiera.

ARTÍCULO 150: Implementación del trabajo en casa. El trabajo en casa como habilitación excepcional aquí regulada no requerirá modificación al Reglamento Interno de Trabajo ni al Manual de Funciones, salvo que fuera necesario para el desarrollo de las labores.

PARÁGRAFO. En los eventos en que sea necesario modificar el reglamento interno no podrán variar las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

CAPITULO XXI

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DISCRIMINACION, VIOLENCIA, ACOSO SEXUAL RUTA DE ATENCIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL.

ARTÍCULO 151: En **LA FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, nos comprometemos a garantizar un ambiente laboral seguro, inclusivo, respetuoso. Por lo que rechaza la violencia, todo acto, acción u omisión o la incursión en conductas constitutivas de: acoso laboral, acoso sexual o conductas que vayan en detrimento de la dignidad, honra y prestigio de los compañeros de trabajo, aprendices y contratistas, conductas que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género o cualquier conducta de discriminación contra las mujeres, hombres y las personas con identidades de género diversas con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual y personal de los sectores sociales LGBTQ+, o cualquier otro aspecto de su vida personal, racismo y xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo, así como la incursión en conductas que generen, induzcan o promuevan prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral, sin perjuicio de quien sea la víctima o defensor, ni cual sea su rango jerárquico. Por lo tanto, **LA FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, cuenta con principios de cero tolerancias respecto de estas conductas y exige a todos los colaboradores parámetros de comportamiento basados en el respeto de los derechos de las personas, su honra, prestigio, derechos mínimos, dignidad y libertad sexual sin distinción alguna. Guardando siempre la moral y las buenas costumbres.

Mediante la presente política, **LA FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, establece la ruta a seguir para prevenir, proteger y corregir actos de discriminación, violencia, acoso laboral y sexual:

I-OBJETIVOS

- Prevenir el acoso sexual en todas sus formas, mediante la sensibilización y capacitación continua de los empleados.

- Erradicar cualquier conducta que atente contra la dignidad y derechos de los trabajadores, sin distinción alguna.
- Establecer mecanismos claros para la denuncia de casos de acoso sexual, garantizando la confidencialidad y protección de las personas que denuncien.
- Promover una cultura de respeto e igualdad, donde todas las personas tengan un trato digno y se respeten sus derechos, un entorno laboral libre de violencia, discriminación y hostigamiento, donde todas las personas puedan desempeñar sus funciones sin temor a ser objeto de acoso.

II-ALCANCE

Las presente políticas, se aplican a todos los empleados, contratistas, aprendices, practicantes y cualquier persona que tenga vínculo laboral o contractual con la organización.

III-DEFINICIONES

ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL: Se entenderá como acoso sexual laboral (Ley 2365 de 2024), todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

DISCRIMINACIÓN: Se entiende por discriminación la incursión de un trabajador (sin perjuicio del cargo, antigüedad, edad, sexo, condiciones de salud u otros) en conductas que vayan en detrimento de la dignidad, honra y prestigio de las personas, conductas que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género o cualquier conducta de discriminación contra las mujeres, hombres y las personas con identidades de género diversas con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual y personal de los sectores sociales LGBTQ+, o cualquier otro aspecto de su vida personal, racismo y xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo, así como la incursión en conductas que generen, induzcan o promuevan prácticas discriminatorias

hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal.

IV-ASPECTOS RELEVANTES DEL ACOSO SEXUAL:

A-MODALIDADES:

1) ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL: El acoso sexual laboral es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo o con ocasión a él, que hace que la persona se sienta ofendida, incomoda, humillada y/o intimidada. Los siguientes comportamientos son considerados como acoso sexual:

- **Acoso sexual físico:** Manoseos o tocamientos, acercamientos innecesarios, pellizcos, palmadas, apretones, caricias, roces deliberados, contacto físico innecesario, agresión física, miradas lascivas, libidinosas u obscenas, guiños, persecución o impedir el paso intencionalmente.
- **Acoso sexual verbal:** Silbidos o expresiones verbales de connotación sexual (silbidos, aullidos, ladridos, sonido de besos), comentarios de connotación sexual o de doble sentido, chistes sexualmente explícitos, comentarios o insinuaciones sexuales, preguntas sobre fantasías sexuales o eróticas, insultos basados en el sexo de la persona, su identidad u orientación sexual, o en estereotipos sexuales relacionados con la raza o etnia, calificaciones o calificativos sobre la sexualidad de la persona. Por ejemplo: Propositiones, insinuaciones o presión para la actividad sexual o comentarios obscenos, petición de favores sexuales. Tomar fotos, sin consentimiento de la persona.
- **Acoso por razón del género / orientación sexual:** Se considera acoso por razón del género, cualquier comportamiento realizado en función del género, identidad u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Por ejemplo: Llamar a una persona "gay", "lesbiana", "travesti", entre otras más con sentido peyorativo o denigrante.
- **Acoso sexual no verbal:** Exhibición o remisión de fotos, imágenes, videos o audios de connotación sexual y/o pornográfica, exhibicionismo (exposición de genitales) o masturbación en público, fotos al cuerpo sin consentimiento, fotos en ropa interior y o en ropa, pero con exhibición pasiva de sus partes íntimas, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos. Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad, forzar a una persona a besar a alguien, espiar a una

persona mientras se cambia o está encerrada en un baño o vestidor o tomarle fotos en los mismos, manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual, contacto físico innecesario y no deseado.

2) PRESUNCIÓN DE OCURRENCIA DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

Se entiende que hace parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

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

B-RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA EN LA PREVENCION DE ACOSO SEXUAL:

- **Capacitación y sensibilización: LA FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA,** se compromete a ofrecer programas de capacitación periódica para

sensibilizar a todos los colaboradores sobre el acoso sexual en el contexto laboral y para determinar mecanismos de prevención.

- **Canal de denuncias:** LA FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA, establece el siguiente canal de denuncias como el sistema de acceso confidencial y seguro, para que los empleados, aprendices, contratistas y demás puedan reportar casos de acoso sexual en el contexto laboral sin temor a represalias, **la queja ante EL DIRECTOR EJECUTIVO**, de manera escrita, al correo: **acososexual@arquidiocesanos.edu.co**, sin represalias algunas, estableciendo las situaciones de tiempo, modo y lugar que ocurrieron los hechos, por escrito, con el Asunto Importante: **Denuncia Acoso Sexual**.

- **Socialización, quejas y denuncias:** LA FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA, publicara semestralmente en la página: **colegiosarquidiocesanos.edu.co/inicio/index.php/casos-acoso-sexual** el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas. Reservando los nombres de las personas implicadas.

- **Remisión:** Semestralmente, dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre, se remitirá al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige), informe sobre el número de quejas tramitadas y las sanciones impuestas por **LA FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y privacidad de las partes.

- **Actos de censura:** LA FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA, se abstendrá de realizar actos de censura que desconozcan las garantías de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual en el contexto laboral y ejecutar actos de revictimización. Por ello, la víctima está en plena facultad de ampliar o no, la queja presentada.

- **Protección y garantías de la víctima:** Durante todo el proceso de investigación, **LA FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, adoptará medidas para proteger a la víctima, evitando cualquier tipo de represalia, discriminación o daño adicional.

- **Traslado de la víctima de lugar de trabajo de manera transitoria o permanente e interacción con el presunto victimario:** En el evento en que el presunto victimario, labore en el mismo lugar o sede donde la víctima presta el servicio, a petición de la víctima, podrá ser trasladada del lugar de trabajo de manera ocasional y/o definitiva (según sea el caso o la situación), hasta que, finalice la respectiva investigación y se le efectúe el proceso disciplinario al presunto victimario, quién tiene el derecho de

contradicción y de defensa. Igualmente, a petición de la víctima, en tanto finaliza el respectivo proceso, se podrán tomar todas las medidas necesarias, para que evitar interacción entre la víctima y el presunto victimario. En el evento de presentarse condiciones de riesgo para la víctima, ésta podrá solicitar, permiso para realizar teletrabajo.

- **Entrega de información: LA FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA,** informara a la persona que denuncie un caso de acoso sexual su facultad de acudir ante la fiscalía General de la Nación.
- **Remitir denuncia ante la entidad pertinente: LA FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA,** remitirá de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente - Fiscalía General de la Nación, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
- **Auditorías para denunciar el acoso sexual: LA FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA,** realizará auditorías internas para garantizar que los procedimientos sean seguidos adecuadamente y que todos los empleados tengan conocimiento de esta política.

V- PROCEDIMIENTO EN EL CASO DE DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL-RUTA DE ATENCIÓN:

1. Notificación inicial: Cualquier persona que haya sufrido acoso sexual en el contexto laboral o que tenga conocimiento del mismo, con consentimiento y/o autorización previa de la víctima, podrá presentar la queja ante la queja ante **EL DIRECTOR EJECUTIVO**, de manera escrita, al correo: acososexual@arquidiocesanos.edu.co, sin represalias algunas, estableciendo las situaciones de tiempo, modo y lugar que ocurrieron los hechos, por escrito, con el Asunto Importante: **Denuncia Acoso Sexual**, allegando en tal sentido, todas las pruebas que presente hacer valer, de las cuales, se le correrá traslado al presunto victimario, para que éste ejerza su derecho de contradicción y de defensa.

2. Activación de la Ruta por acoso sexual: LA FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA, recibirá la denuncia, garantizando que todas sean recibidas, registradas y tramitadas, guardando la confidencialidad debida y una vez recibida se convocará a la víctima para cumplir el siguiente procedimiento:

a- **Ampliación de la queja:** Si así lo desea la víctima, ante **DIRECTOR EJECUTIVO**, la misma podrá ampliar la queja, allegar pruebas, convocar testigos de los hechos (si los hay) y las demás que considere necesarias.

B- **Entrega de información LA FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, informará a la persona que denuncie un caso de acoso sexual, sobre su facultad de acudir ante la Fiscalía general de la Nación.

c. **Remitir denuncia ante la entidad pertinente: LA FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, remitirá de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente- Fiscalía General de la Nación, si la víctima así lo solicita, respetando su derecho a la intimidad.

d. **Solicitud apoyo ARL: LA FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, acompañará a la víctima, para solicitar acompañamiento psicológico ante la administradora de riesgos laborales, para la respectiva atención emocional y psicológica.

e. **Medidas de resguardo: LA FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, adoptará medidas para proteger a la víctima, evitando cualquier tipo de represalia, discriminación o daño adicional, así como revictimización de la misma.

f. **Traslado de la víctima de lugar de trabajo de manera transitoria o permanente e interacción con el presunto victimario:** En el evento en que el presunto victimario, labore en el mismo lugar o sede donde la víctima presta el servicio, a petición de la víctima, podrá ser trasladada del lugar de trabajo de manera ocasional y/o definitiva (según sea el caso o la situación), hasta que, finalice la respectiva investigación y se le efectúe el proceso disciplinario al presunto victimario, quién tiene el derecho de contradicción y de defensa. Igualmente, a petición de la víctima, en tanto finaliza el respectivo proceso, se podrán tomar todas las medidas necesarias, para que no se presente interacción entre la víctima y el presunto victimario. En el evento de presentarse condiciones de riesgo para la víctima, ésta podrá solicitar, permiso para realizar teletrabajo.

g. **Confidencialidad:** Se le Informará a la víctima sobre la confidencialidad de todo el proceso y su derecho a la no confrontación.

h. Se le informará a la víctima, de la remisión de copias, de todo lo presentado, queja, pruebas documentales, declaraciones testimoniales u otros ante la Líder **de talento humano**, de **LA FUNDACIÓN**, para que dé inicio y apertura del proceso disciplinario en contra del presunto victimario, siguiente, en todo caso, el debido proceso (Artículo 97).

i. **Presunción de inocencia y Debido proceso:** Para dar cumplimiento a lo establecido en el Artículo 6 de la Ley 2365 de 2024 y con fundamento en el Derecho de defensa, contradicción y Debido proceso (Constitución Política de Colombia Art.29), a través del Departamento de Talento Humano, se le deberá correr traslado al presunto victimario, de la queja presentada, así como de las pruebas allegadas (Ley 2466 de 2025 Artículo 7), otorgándole cinco días al mismo, para que ejerza su derecho de defensa.

k. La empresa, deberá agotar el Proceso Disciplinario respectivo con el presunto victimario y aplicar las sanciones y/o terminación del contrato, según la gravedad de la falta, reincidencia, así como las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo de la Entidad empleadora.

l. Transcurrido un mes, después aproximadamente, de haberse recibir la queja, se convocará a la víctima, para que informe, sobre su estado de salud, atención ante la A.R.L, estado de la denuncia presentada y cierre del caso, si es el evento.

VI-MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO.

Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador o contratante del sector público o privado deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

VII-PROCEDIMIENTO EN CASO DE DISCRIMINACIÓN:

Toda persona, trabajador, contratista, aprendiz que siente discriminado, acosado, o que sea víctima de violencia por razón de género (mujeres), personas con identidades de género diversas con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual, personas de los sectores sociales LGBTIQ+, o cualquier otro aspecto de su vida personal,

racismo, xenofobia, ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo, así como la incursión en conductas que generen, induzcan o promuevan prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal, podrá presentar su queja escrita, al correo: direccion@arquidiocesanos.edu.co, sin represalias algunas, estableciendo las situaciones de tiempo ,modo y lugar que ocurrieron los hechos, por escrito, allegando en tal sentido, todas las pruebas que presente hacer valer, de las cuales, se le correrá traslado al presunto victimario, para que éste ejerza su derecho de contradicción y de defensa. **La FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA**, recibirá la denuncia, garantizando que todas sean recibidas, registradas y tramitadas, guardando la confidencialidad debida y una vez recibida se iniciarán los respectivos procesos disciplinarios a los que haya lugar, teniendo de presente el debido proceso, tanto de la víctima como del presunto victimario, y se aplicaran las sanciones o la terminación del contrato, según sea el caso, aplicando en todo caso las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de trabajo.

VIII: SANCIONES Y/O TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO:

La incursión de un trabajador (sin perjuicio del cargo, antigüedad, edad, sexo, condiciones de salud u otros) en conductas comprobadas de acoso laboral o conductas que vayan en detrimento de la dignidad, honra y prestigio de los compañeros de trabajo, aprendices y contratistas, conductas que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico o cualquier conducta de discriminación contra las mujeres, hombres y las personas con identidades de género diversas con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual y personal de los sectores sociales LGBTQ+, o cualquier otro aspecto de su vida personal, racismo y xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo, así como la incursión en conductas que generen, induzcan o promuevan prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal, serán sancionadas conforme al reglamento interno de trabajo, el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas aplicables. Las sanciones disciplinarias van desde un llamado de atención y suspensión (de 8 días a 2 meses), o la terminación del contrato, respectivamente, teniendo en cuenta la gravedad de los hechos, el lugar en donde se presentaron, las conductas atenuantes o agravantes y la reincidencia en la comisión de dichas

conductas, la acumulación de conductas de acoso laboral, sexual, violencia o discriminación.

La incursión en cualquiera de las conductas que se configure como **acoso sexual o violencia de género, es calificada como FALTA GRAVE**, por parte del trabajador o trabajadora, y dará lugar, una vez agotado el procedimiento disciplinario respectivo, a la terminación del contrato de trabajo, en forma unilateral y con justa causa.

VIII-TEMERIDAD DE LA QUEJA:

LA FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA, tramitará todas las quejas, sin importar el denunciante, con seriedad y total confidencialidad. La presentación de una queja de buena fe no se utilizará en ningún caso, contra el empleado ni tendrá un impacto adverso en su situación laboral; Sin embargo, en el evento, de verificarse o comprobarse que, la denuncia presentada es infundada, maliciosa, falsa, que fue presentada como represalia en contra de una persona sin ser verídica o para obtener beneficios propios, dicha circunstancia constituye un abuso de esta Política así como la posible incursión en falsa denuncia contra persona determinada, y por ende será tomada como una falta grave y dará lugar a las medidas disciplinarias correspondientes.

IX-IMPROCEDENCIA DE CONCILIACION.

Las quejas de acoso sexual, por discriminación y/o violencia de género, no podrán ser tramitadas ante el Comité de Convivencia, ya que no es el órgano competente para conocer y tramitar las quejas, con ocasión a que, estas conductas no son conciliables. Para tales eventos se seguirá el procedimiento indicado en el presente capítulo.

CAPITULO XXII. CLAUSULAS INEFICACES.

ARTÍCULO 152: No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

CAPITULO XXIII. PUBLICACIONES.

ARTICULO 153: El empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, el contenido de dicho reglamento y la fecha desde la cual entrará en aplicación. La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo (Artículo 17 de la ley 1429 de 2010, que modificó el Artículo 119 del Código Sustantivo de Trabajo).

Una vez cumplida la obligación, antes mencionada, el presente reglamento se publicará mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación."

CAPITULO XXIV. VIGENCIA

ARTICULO 154: El presente Reglamento entrará a regir a los quince (15) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (Artículo 17 de la ley 1429 de 2010, que modificó el Artículo 119 del Código Sustantivo de Trabajo).

CAPITULO XXV.

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 155: Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

Santiago de Cali, Actualización: Agosto 01 2026, Carrera 7 H Bis No. 76-25 **FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA.**

Director Ejecutivo,

RAUL DARIO CESPEDES LOIZA, PBRO.
FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA

Santiago de Cali, agosto 01 de 2026

**SEÑORES
TRABAJADORES
FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA
CIUDAD**

REF: ACTUALIZACION REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

ADRIANA LISSET ASPRILLA RIASCOS, mayor de edad, domiciliada en Cali, identificada con cédula de ciudadanía No. 66.943.932 de Buenaventura, en calidad de **LIDER GESTION DEL TALENTO HUMANO**, por medio del presente escrito manifiesto:

La Entidad Publicará la **ACTUALIZACION** del **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**, para que ustedes, en su condición de **TRABAJADORES** de la misma, dentro de los **QUINCE (15) Días, siguientes hábiles**, presenten las objeciones que consideren pertinentes, en relación a 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 17 de la ley 1429 de 2010, que modificó el Artículo 119 del Código Sustantivo de Trabajo).

Una vez vencido el término, antes establecido, sin que se haya recibo ninguna objeción el presente **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO** comenzará a **REGIR** en relación a las disposiciones contenidas en el mismo.

Atentamente



**ADRIANA LISSET ASPRILLA RIASCOS
C.C No. 66.943.932
LIDER GESTION DE TALENTO HUMANO
FUNDACIÓN EDUCATIVA ALBERTO URIBE URDANETA.**