

Reglamento Interno de Trabajo

Empleador Fundación Proyecto Unión, NIT 830.137.451-9
Dirección Carrera 5 # 67 – 74 Bogotá
Teléfonos 601-2170277 – 601-2716236
Correo proyectounion_colombia@yahoo.es /
gestionhumana@proyectounion.org
Web www.proyectounion.org

I. Indicación del Empleador y del Establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento (Artículo 108 # 1 CST)

Este es el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Proyecto Unión, en adelante la Fundación, domiciliada en Bogotá y a sus disposiciones quedan sometidos la Fundación y sus Trabajadores en todas sus sedes.

Este Reglamento forma parte de los contratos de trabajo vigentes y futuros, salvo estipulaciones en contrario que no podrán ser desfavorables al trabajador.

II. Condiciones de Admisión, Período de Prueba y Aprendizaje (Artículo 108 # 2 CST)

Primero. Condiciones de Admisión. Quien aspire a trabajar en la Fundación debe

- 1.1.** Presentar su Hoja de Vida junto con los siguientes documentos,
 - 1.1.1. Documento de Identificación.** Cédula de Ciudadanía, Tarjeta de Identidad, Pasaporte o Cédula de Extranjería.
 - 1.1.2.** Si es menor de edad, Autorización de la Autoridad competente.
 - 1.1.3.** Certificados laborales en los que conste el tiempo de servicio, el cargo, las funciones y el salario.
 - 1.1.4.** Dos fotos recientes a color y tamaño cédula.
 - 1.1.5.** Los profesionales deben presentar acta de grado, diploma y matrícula profesional.
- 1.2.** Aprobar las Pruebas o Exámenes de Ingreso sobre Conocimientos y Experiencia que la Fundación tenga previstos para cada cargo.
- 1.3.** Presentar los Exámenes Médicos que demuestren que su Estado de Salud le permite desempeñar a cabalidad el oficio asignado, sin riesgo para su Salud o la de otras personas.

Segundo. Período de Prueba. Podrá pactarse período de prueba para que las partes evalúen la conveniencia de las condiciones laborales. Durante este período puede terminarse unilateralmente el contrato de trabajo sin que se cause indemnización.

El Período de Prueba debe pactarse por escrito y no puede exceder de 2 meses o de la quinta parte del término fijo pactado.

Los Trabajadores en Período de Prueba gozan de todas las prestaciones.

Tercero. Contrato de Aprendizaje. 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 CST, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica/práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la Fundación, por cualquier tiempo determinado no superior a 3 años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

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;
- 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.

Durante la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la Fundación un apoyo de sostenimiento mensual, así,

i. Formación Dual. 1er año 75% de 1 SMLV; 2º año 100% de un 1 SMLV.

ii. Formación Tradicional. Fase lectiva 75% de 1 SMLV; fase práctica 100% de un 1 SMLV.

El apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior a 1 SMLV, sin importar si la formación es o no dual.

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

Fase Práctica. 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 Fundación y de sus funciones.

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.

Estudiantes Universitarios. 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 Fundación y al mismo tiempo 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 1. 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. 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 Fundación.

Para su desarrollo, la institución y la Fundación deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la Fundación, 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 Fundación.

Parágrafo 3. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la Fundación 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.

III. Trabajadores Ocasionales, Accidentales o Transitorios (Artículo 108 # 3 CST)

Cuarto. Son Trabajadores Ocasionales, Accidentales o Transitorios los que ejecutan labores de corta duración no mayor de un mes y distintas de las actividades normales de la Fundación y gozan de todos los derechos incluyendo el descanso remunerado en días de descanso obligatorio.

IV. Jornada Máxima Legal – Disminución Gradual - Ley 2101 (2021)

Quinto. Jornada Máxima Legal. La Jornada Máxima Legal será de 42 horas semanales y 6 días con uno de descanso excepto,

- 5.1.** Jornada Flexible de mínimo 4 horas y máximo 9 horas diarias sin recargo por trabajo suplementario.
- 5.2.** En labores especialmente insalubres o peligrosas, en las cuales el gobierno puede ordenar la disminución de la jornada.
- 5.3.** Para Adolescentes mayores de 15 y menores de 17, quienes laborarán máximo 6 horas diarias y 30 semanales y máximo hasta las 6:00 pm.
- 5.4.** Para adolescentes mayores de 17 años, quienes laborarán máximo 8 horas diarias y 40 semanales y máximo hasta las 8:00 pm.

Sexto. Jornada de 36 horas. El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Fundación o secciones de la misma durante todos los días de la semana, siempre y cuando el turno no exceda de 6 horas al día y 36 a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al del trabajo en día de descanso o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo.

El empleador 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.

V. Jornada Recreativa, Cultural, Deportiva o de Capacitación

Séptimo. En las empresas con más de 50 trabajadores que laboren 48 horas a la semana, éstos tendrán derecho a que 2 horas de la jornada se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

Esta norma quedará sin efecto una vez implementada la Jornada Máxima Legal de 42 horas y se reducirá proporcionalmente durante la disminución gradual de la jornada laboral.

VI. Horas de entrada y salida de los Trabajadores; horas en que inicia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada (Artículo 108 # 4 CST)

Octavo. Sin perjuicio de jornadas pactadas en el contrato de trabajo o del personal de Dirección, Confianza o Manejo, el Horario General de los Trabajadores es,

Área Administrativa

Días Laborables Lunes a Sábado

Entrada 8:00 am

Salida 4:00 pm

Almuerzo

12:00 m a 1:00 pm

Descanso de 10 minutos en la mañana 9:30 am y otro en la tarde 4:00 pm.

Área de Cocina

Días Laborables Lunes a Sábado

Entrada 6:00 am

Salida 3:00 pm

Almuerzo

Hogar Santa Rita de Cascia
Tel. (601) 2170277 - 3480845
Cra. 5 No. 67 - 74

Casa de los Ángeles
Tel. (601) 2170277 - 3480845
Km. 34 vía Briceño Tocancipá

Comedor María es mi Madre
Tel. (601) 2170277 - 3480845
Cra. 4 No. 6B - 44

Casa de la Esperanza
Tel. (601) 2806055
Cra. 3a No. 2 - 24

Área de Servicios Generales (Aseo, Bodega, Conductor)

Días Laborables Lunes a Sábado

Entrada 7:00 am

Salida 4:00 pm

Almuerzo

12:00 m a 1:00 pm

Área de Pedagogía

Días Laborables Lunes a Sábado

Entrada 7:00 am

Salida 4:00 pm

Almuerzo

12:00 m a 1:00 pm

La Fundación podrá ajustar o cambiar el horario cuando las necesidades del servicio lo exijan.

La Fundación dispondrá los Medios necesarios para verificar el cumplimiento del Horario y la Jornada Laboral de sus Trabajadores, pudiendo implementar cualquier medio de control de ingreso y salida del personal, tales como el Reloj Biométrico o cualquier otro medio Tecnológico que permita registrar fielmente el ingreso y salida de los Trabajadores.

Negarse a utilizarlo implica incumplimiento de las órdenes e instrucciones particulares de la Fundación respecto del Horario de Trabajo, con la consecuencia Disciplinaria que ello conlleve.

VII. Horas Extras y Trabajo Nocturno, Autorización, Reconocimiento y Pago (Artículo 108 # 5 CST)

Noveno. Trabajo Diurno y Nocturno. Trabajo diurno 6:00 am a 7:00 pm; Nocturno 7:01 pm a 5:59 am.

Décimo. Horas Extras. Las horas extras son las que exceden la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal y solo podrán laborarse 2 horas diarias como máximo y 12 horas semanales.

El Trabajo Extra debe ser autorizado previamente por escrito por la Fundación.

Undécimo. Registro 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 con las necesidades y condiciones propias de la Fundación.

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

**VIII. Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica
(Artículo 108 # 6 CST)**

Duodécimo. Jornada Semanal. La jornada semanal tendrá 6 días laborables y un día de Descanso Obligatorio, que podrá ser cualquier día de la semana según designe la Fundación o se pacte con el Trabajador. De no pactarse expresamente que el descanso es un día distinto del Domingo, se entenderá que el Descanso Obligatorio es el Domingo.

Decimotercero. Descanso Remunerado. Son de descanso obligatorio remunerado, el día de Descanso Obligatorio semanal y los festivos reconocidos como tales en la legislación laboral.

El trabajo en día de Descanso Obligatorio se compensará o remunerará de acuerdo con los artículos 179 y siguientes del CST.

Decimocuarto. Vacaciones Remuneradas. Por cada año de servicio el Trabajador tiene derecho a 15 días hábiles de Vacaciones remuneradas.

La época de Vacaciones debe ser fijada por la Fundación dentro del año siguiente a su causación y deben ser concedidas sin perjudicar el servicio ni la efectividad del descanso. La Fundación debe informar al Trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que se concederán.

Decimoquinto. Permisos. La Fundación concederá a sus Trabajadores los permisos previstos en el artículo 57 CST.

**IX. Salario Mínimo Legal o Convencional, Lugar, Día, Hora y Periodicidad de Pago
(Artículo 108 # 7 y 8 CST)**

Decimosexto. Salario Mínimo Legal. En la Fundación los salarios se pactan libremente en el Contrato de Trabajo, respetando el Salario Mínimo Legal.

Decimoséptimo. Periodicidad y Forma de Pago. El Salario se pagará mes vencido, a más tardar el último día de cada mes, mediante transferencia a la cuenta bancaria del Trabajador.

**X. Tiempo y forma en que los Trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el Empleador suministre
(Artículo 108 # 9 CST)**

Decimoctavo. El Trabajador debe velar por su salud, acudiendo a los servicios médicos de su EPS.

**XI. Prescripciones de Orden y Seguridad
(Artículo 108 # 10 CST)**

Decimonoveno. Orden. Además de las prescripciones legales, el Trabajador debe cumplir las órdenes particulares que le imparta la Fundación.

Vigésimo. Seguridad. Las prescripciones de seguridad son altamente importantes, por lo tanto el Trabajador debe observar rigurosamente estas instrucciones, en particular las normas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST / Occupational Health and Safety Assessment Series - OSHAS) y todas las demás que implemente la Fundación, comunicando las observaciones tendientes a mejorarlo.

La Fundación destina el correo sst@proyectounion.org para recibir las observaciones sobre Seguridad y Salud en el Trabajo que los Trabajadores quieran formular.

Vigésimo primero. Prueba de Alcohol y Drogas. Dentro de las Prescripciones de Seguridad, es Fundamental conocer el Estado de Alerta de los Trabajadores, para lo cual la Fundación podrá solicitar Prueba de Alcohol y Drogas a sus Trabajadores.

Para lo anterior se podrá utilizar cualquier medio idóneo para determinar el Estado de Alcoholemia o de Consumo de Drogas del Trabajador.

Si el Trabajador se niega a practicarse la Prueba de Alcohol y Drogas no podrá ingresar a su lugar de trabajo y se entenderá que no prestó el servicio por decisión propia, descontándosele el día de trabajo, con las consecuencias Disciplinarias y Legales que ello genere.

XII. Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidente (Artículo 108 # 11 CST)

Vigésimo segundo. Las normas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo constituyen el cumplimiento de la Obligación de Seguridad y Protección de la Fundación respecto de sus Trabajadores.

Por lo tanto su cumplimiento es Obligatorio para todos los Trabajadores, pues su inobservancia pone en Riesgo la Salud y Seguridad de todos los Trabajadores de la Fundación.

Vigésimo tercero. Las instrucciones sobre Seguridad y Salud en el Trabajo están en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como en las demás normas sobre seguridad que la Fundación ha establecido.

XIII. Orden jerárquico de los representantes del Empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes (Artículo 108 # 12 CST)

Vigésimo cuarto. El Orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Fundación es

1. Dirección General.
2. Dirección de Gestión Humana.

De estos cargos tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los Trabajadores de la Fundación, el Director de Gestión Humana.

XIV. Especificaciones de las labores que no deben ejecutar los menores de edad (Artículo 108 # 13 CST)

Vigésimo quinto. Los menores de edad no pueden desempeñar labores que pongan en riesgo su salud, su formación moral, educación y recreación.

XV. Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los Trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo
(Artículo 108 # 14 CST)

Vigésimo sexto. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo prevé las normas tendientes a proteger la Seguridad y Salud de los Trabajadores.

XVI. Obligaciones y Prohibiciones Especiales para el Empleador y los Trabajadores
(Artículo 108 # 15 CST)

Vigésimo séptimo. Las Obligaciones Especiales del Empleador están en el artículo 57 CST.

Vigésimo octavo. Las Obligaciones Especiales de los Trabajadores están en el artículo 58 CST.

Vigésimo noveno. Las Prohibiciones Especiales del Empleador están en el artículo 59 CST.

Trigésimo. Las Prohibiciones Especiales de los Trabajadores están en el artículo 60 CST.

XVII. Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas
(Artículo 108 # 16 CST)

Con el fin de mantener la Disciplina en la Fundación para mantener un buen ambiente laboral, y optimizar el Trabajo en Equipo evitando que quienes cumplen sus labores se vean perjudicados por quienes no lo hacen, así como preservar la Seguridad y Salud en el Trabajo, se establecen las siguientes Faltas Leves, sus sanciones y el procedimiento para su comprobación.

Trigésimo primero. **Faltas Leves y Sanciones.**

31.1. Sanción de 1 Día de Suspensión. Se aplicará Sanción de 1 día de Suspensión descontable del Salario, por las siguientes conductas,

31.1.1. Faltar al trabajo medio día.

31.1.2. Retardo de hasta 15 minutos en la hora de entrada, por tercera vez en el mes calendario.

31.1.3. Actuación Insegura o Riesgosa en el Trabajo.

31.1.4. No Utilizar los Elementos de Seguridad.

31.1.5. Ausentarse del Puesto de Trabajo sin permiso, por tercera vez en el mes calendario.

31.1.6. Tratar en forma Irrespetuosa, Insolente o Desafiante a sus Superiores o Compañeros de Trabajo.

31.1.7. No presentar oportunamente los informes, reportes, documentos o demás información que se le requieran.

31.1.8. Dañar o perder las Herramientas o Equipos de Trabajo.

31.1.9. Inasistencia a las Charlas o Capacitaciones sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, por segunda vez en el mes calendario.

31.2. Sanción de 2 Días de Suspensión. Se aplicará Sanción de 2 días de Suspensión descontable del Salario, por las siguientes conductas,

31.2.1. Faltar al trabajo 1 día completo.

Parágrafo. El Trabajador podrá solicitar compensar el tiempo de retardo laborando el sábado, sin que ello constituya trabajo suplementario o de horas extras. La Fundación evaluará las circunstancias y aprobará o negará la solicitud del trabajador.

Trigésimo segundo. Procedimiento Disciplinario. Para la comprobación de las faltas leves y la aplicación de sanciones se seguirá este procedimiento disciplinario,

32.1. Comunicación formal al Trabajador de la apertura del proceso disciplinario.

32.2. Indicación escrita de los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso.

32.3. Traslado al trabajador de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones. Indicación de un término durante el cual el trabajador pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa, que no podrá ser inferior a 5 días.

En caso de que la defensa del trabajador sea verbal, se transcribirán o grabarán sus descargos.

32.4. El pronunciamiento definitivo motivado e identificando las causas o motivos de la decisión.

32.5. La imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.

32.6. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

Parágrafo 1. 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.

Parágrafo 2. Si el trabajador está afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por 1 o 2 representantes del sindicato que sean trabajadores de la Fundación y estén 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 3. 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 4. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

Parágrafo 5. Este procedimiento no aplicará a los trabajadores del hogar, ni a las micro y pequeñas empresas de menos de 10 trabajadores, definidas en el Decreto 957 de 2019.

Este tipo de empleadores solo tendrá la obligación de escuchar previamente al trabajador sobre los hechos que se le imputan, respetando las garantías del derecho de defensa y del debido proceso.

No obstante lo anterior, la Fundación podrá solicitar un informe verbal o escrito al Trabajador para conocer su versión de los hechos.

Si el Trabajador se niega a rendirlo, se entenderá que acepta su responsabilidad y se impondrá la sanción respectiva.

Trigésimo tercero. Faltas Graves. Además de las previstas en el artículo 62 CST, constituyen falta Grave y por lo tanto justa causa para terminar el Contrato de Trabajo, las siguientes

33.1. Ausentarse de su domicilio laboral cuando labore fuera de las instalaciones de la Fundación bajo la modalidad de trabajo remoto, teletrabajo o híbrido.

33.2. Abandonar su lugar de teletrabajo o cambiarlo sin autorización previa y escrita del área de Recursos Humanos, de acuerdo con el protocolo para ello.

33.3. Retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada por cuarta vez en el mes calendario.

33.4. Faltar al trabajo 1 día completo por segunda vez en el mes calendario.

33.5. Incumplir, aún por primera vez, las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo de la imparta la Fundación, cuando ponga en Riesgo su vida, su salud o la de cualquier persona.

33.6. No reportar oportunamente los Incidentes y Accidentes Laborales que sufra o de que tenga conocimiento hayan ocurrido en la Fundación o a cualquiera de sus Trabajadores.

33.7. Incumplir las Normas sobre Seguridad Vial que pongan en peligro su vida o la de cualquier Trabajador de la Fundación.

33.8. Violación grave por parte del Trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

- 33.9.** La ejecución por el Trabajador de labores a terceros sin autorización de la Fundación.
- 33.10.** Suministrar a terceros información relacionada con los indicadores, actividades, documentos o bases de datos de usuarios de la Fundación.
- 33.11.** Suministrar a terceros información relacionada con los aspectos financieros de la Fundación.
- 33.12.** Suministrar a terceros documentos sometidos a reserva legal o convencional, particularmente la documentación técnica o científica de la Fundación (formatos, protocolos, guías de manejo, guías de atención).
- 33.13.** Realizar en la jornada laboral labores distintas a las asignadas.
- 33.14.** Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, la de sus superiores o que amenace o perjudique las máquinas y elementos de trabajo.
- 33.15.** Suplantar a sus compañeros de trabajo para el registro de entrada o de salida o durante la jornada de trabajo.
- 33.16.** Sustraer dinero, insumos o cualquier bien de propiedad de la Fundación, sin autorización previa de su inmediato superior, o darles una destinación diferente a los que haya recibido para un fin determinado.
- 33.17.** Sustraer cualquier producto para uso personal, o de terceros, sin autorización previa.
- 33.18.** Delegar en otra persona las Funciones y Responsabilidades que se le han encomendado.
- 33.19.** Presentarse, aún por primera vez, a laborar en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias alucinógenas, así como ingerir bebidas embriagantes o alucinógenas en el sitio de labor.
- 33.20.** Irrespetar o agredir a compañeros de trabajo, superiores, usuarios o usuarios de la Fundación a través de medios digitales o redes sociales (WhatsApp, Facebook, Instagram etc.)
- 33.21.** Agredir física o verbalmente a sus superiores, compañeros de trabajo o visitantes de la Fundación.
- 33.22.** Incumplir las medidas de recuperación de la salud impartidas por el médico tratante.
- 33.23.** Violar la exclusividad pactada.
- 33.24.** Prestar servicios a otros empleadores o trabajar por cuenta propia en el mismo oficio durante su jornada laboral.
- 33.25.** Utilizar los elementos de trabajo para fines personales o dañarlos intencionalmente.
- 33.26.** Utilizar los elementos de trabajo para reproducir o compartir información terrorista, delictiva, pornográfica, racista, sexista, ofensiva o sensible, discriminatoria, ilegal, inmoral o hacer apología del delito.
- 33.27.** Negarse a acatar el Procedimiento Disciplinario de la Fundación.

**XVIII. La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el Trabajador o los Trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo
(Artículo 108 # 17 CST)**

Trigésimo cuarto. Los Reclamos deben presentarse ante el Director de Recursos Humanos, quien los resolverá a la mayor brevedad posible aplicando los principios de justicia y equidad.

Trigésimo quinto. Los Trabajadores pueden Asesorarse para la tramitación de los Reclamos.

**XIX. Prestaciones Adicionales a la Legales
(Artículo 108 # 18 CST)**

Trigésimo sexto. En la Fundación no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

XX. Comunicaciones

Trigésimo séptimo. Comunicación, Mensajes de Datos, Firma Electrónica, Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs). La comunicación entre empleador y trabajadores podrá realizarse a través de cualquier medio de comunicación, mensajes de datos o cualquier otro sistema que las tecnologías de la información y las comunicaciones permitan, incluidas las redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram, YouTube o cualquier otra) y servicios de mensajería (Whatsapp, Telegram o cualquier otro), siendo válidas tales comunicaciones y por tanto quedando cubiertas por los derechos y obligaciones originados en la relación laboral. La firma electrónica tendrá la misma validez legal que la firma autógrafa, y se regirá por las normas legales sobre la materia.

XXI. Protección Especial a Menores de Edad con Enfermedad Terminal - Ley 2174 (2021)

Trigésimo octavo. Con el fin de proteger y cuidar a los menores de edad que padezcan una enfermedad o condición terminal, así como mejorar la calidad de vida y bienestar del paciente y de sus familias, se transcriben las normas pertinentes de la Ley 2174 (2021) que consagra la licencia para el cuidado de menores en condición terminal.

"Artículo 1. Objeto. La presente ley incluye dentro de las obligaciones del empleador, el reconocimiento y otorgamiento de una licencia remunerada una vez por año para el cuidado de los menores de edad, a uno de los padres trabajadores o a quien detente la custodia y el cuidado personal de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal, a fin de que el menor pueda contar con el cuidado de sus padres o de su custodio, en las situaciones referidas.

Parágrafo. Se entenderá por enfermedad terminal lo dispuesto para el efecto en el artículo 2 de la Ley 1733 de 2014, o la que la sustituya o complemente.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación. La presente leyes de carácter irrenunciable, para la protección y cuidado de los menores de edad, que padezcan una enfermedad o condición terminal, a fin de mejorar la calidad de vida y bienestar del paciente y de sus familias.

Artículo 3. Licencia Para El Cuidado De La Niñez. La licencia para el cuidado de los menores de edad es una licencia remunerada otorgada una vez al año y por un período de diez (10) días hábiles, de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador (a), a uno de los padres trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social en salud, o a quien detente la custodia y cuidados personales de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal.

Parágrafo 1. Los diagnósticos médicos de enfermedad o condición terminal quedarán sujetos al criterio del médico tratante de la respectiva institución prestadora del servicio de salud, Entidad Administradora de Planes de Beneficio de Salud, o quien haga sus veces, a la cual se encuentre afiliado el menor de edad.

Cuando exista controversia sobre el diagnóstico de la enfermedad o condición terminal, se podrá requerir una segunda opinión o la opinión de un grupo de expertos, en concordancia con lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1733 de 2014.

Así mismo, el pago de la licencia remunerada para el cuidado de los menores de edad estará a cargo de la respectiva Entidad Administradora de Planes de Beneficio de Salud, o quien haga sus veces, a la cual se encuentre afiliado el trabajador (a) al cual le fue otorgada la licencia.

Parágrafo 2. El otorgamiento de la licencia que establece la presente ley a uno de los padres no excluye la posibilidad de que se otorgue al otro, siempre y cuando no sean concomitantes.

Parágrafo 3. Los diez (10) días hábiles de la licencia remunerada para el cuidado de los menores de edad, se otorgarán de manera continua o discontinua, según acuerden el empleador y el (la) trabajador (a).

Parágrafo 4. El (la) trabajador(a) que ostente la custodia y cuidado personal del menor de edad, que padezca una enfermedad o condición terminal, de común acuerdo con el empleador, podrá solicitar ejecutar su labor bajo la modalidad de Teletrabajo o en su defecto trabajo en casa, siempre que su labor o funciones puedan ser desempeñadas, bajo alguna de estas modalidades mediante el uso de las tecnologías de la información y telecomunicaciones.

Lo anterior sin perjuicio del otorgamiento y reconocimiento de la licencia de que trata esta ley.

Artículo 4. *Adiciónese el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo con el siguiente numeral,*

12. Conceder la 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.

Artículo 5. Prueba de la Incapacidad. *La licencia remunerada descrita en el artículo 3 de la presente ley será concedida por el empleador, previa certificación o incapacidad otorgada por el médico tratante que tenga a su cargo la atención del menor de edad, en donde conste la necesidad de acompañamiento y el diagnóstico clínico.*

Parágrafo. *Las incapacidades o certificaciones médicas deberán renovarse cada vez que el (la) trabajador (a) realice la solicitud de licencia para el cuidado de los menores de edad, de que trata esta ley."*

XXII. Protección Especial al Recién Nacido, a la Maternidad y a la Paternidad

Trigésimo noveno. Con el fin de proteger a los recién nacidos y promover la presencia de sus padres desde su nacimiento y durante los primeros meses de vida, se transcriben las normas del Código Sustantivo del Trabajo que protegen la maternidad, la paternidad, consagran la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y medidas antidiscriminatorias.

XXIII. Acoso Laboral - Ley 1010 (2006)

Mecanismos de Prevención del Acoso Laboral y Procedimiento Interno de Solución

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

Cuadragésimo primero. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Fundación ha previsto los siguientes mecanismos.

41.1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 (2006), que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes,

las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

- 41.2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Fundación.
- 41.3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, con el fin de
 - 41.3.1. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;
 - 41.3.2. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que puedan afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - 41.3.3. Examinar conductas específicas que configuren acoso laboral u otros hostigamientos en la Fundación, que afecten la dignidad de las personas, formulando recomendaciones.
- 41.4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Fundación para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Cuadragésimo segundo. 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.

- 42.1. La Fundación tendrá un Comité de **Convivencia**, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante de la Fundación. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".
- 42.2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades.
 - 42.2.1. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Fundación en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - 42.2.2. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - 42.2.3. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - 42.2.4. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - 42.2.5. Formular las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Fundación.

- 42.2.6. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9 de la Ley 1010 (2006) y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- 42.2.7. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- 42.3. Este comité se reunirá por lo menos una vez al bimestre designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe realizar el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad laboral para el mejoramiento de la vida laboral.
- 42.4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité las examinará, escuchando -de ser necesario y conveniente- a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
- 42.5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Fundación, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en este reglamento.
- 42.6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 (2006)“.

XXIV. Política y Protocolo de Desconexión Laboral - Ley 2191 (2021)

Cuadragésimo tercero. Definición de Desconexión Laboral. Es el derecho que tienen los trabajadores a no tener contacto con asuntos laborales durante su tiempo libre, descanso o vacaciones, permitiéndoles disfrutar efectivamente su vida personal y familiar.

Cuadragésimo cuarto. Política de Desconexión Laboral. Para garantizar el Derecho a la Desconexión Laboral, se adoptan como política de la Fundación las siguientes normas y principios.

- 44.1. El Empleador deberá realizar 1 capacitación semestral sobre el Derecho a la Desconexión Laboral.
- 44.2. Fuera de la jornada laboral el Empleador no podrá comunicarse con el Trabajador por ningún medio físico o electrónico, así este último haya sido suministrado por el Empleador.
- 44.3. Cualquier comunicación remitida fuera de la jornada laboral se entenderá recibida al inicio de la siguiente jornada laboral y el tiempo para su cumplimiento empezará a contarse desde su recepción en la jornada laboral.

- 44.4. Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vulnere o desmejore el Derecho a la Desconexión Laboral.
- 44.5. Los trabajadores bajo modalidad virtual, remoto, teletrabajo, híbrido, a domicilio o cualquier otra modalidad de trabajo no presencial, gozan de la garantía del Derecho a la Desconexión Laboral.
- 44.6. El Empleador informará a los Contratistas o partes que se relacionen con la Fundación, para que no envíen comunicaciones ni soliciten información a los Trabajadores de la Fundación fuera de su jornada laboral.
- 44.7. El Empleador podrá realizar los ajustes necesarios para que los mensajes de correo electrónico sean enviados o programados para su envío durante la jornada laboral.
- 44.8. Durante la jornada laboral no se podrán realizar actividades sociales o culturales.

Cuadragésimo quinto. Están exceptuados de la regulación sobre Desconexión Laboral,

- 45.1. Los trabajadores de dirección, confianza o manejo.
- 45.2. Aquellos que deban tener disponibilidad permanente en razón a la naturaleza de su función.
- 45.3. En caso de fuerza mayor o caso fortuito cuando se requiera cumplir deberes extraordinarios para asegurar la continuidad del servicio o para solucionar situaciones de urgencia en la operación de la Fundación, siempre que no exista otra alternativa viable.

XXV. Confidencialidad de la Información de la Fundación

Cuadragésimo sexto. Material Comercial Propiedad de la Fundación. El material Comercial (Folletos, Volantes, entre otros) obtenido, elaborado, corregido y actualizado con ayuda de los Trabajadores es de propiedad de la Fundación y no podrá ser comercializado ni llevado fuera de las instalaciones de la Fundación sin autorización y escrita de la misma.

Cuadragésimo séptimo. Confidencialidad de la Información. Salvo para el cumplimiento de sus funciones, los Trabajadores deberán guardar estricta reserva de la Información, los Procedimientos, Información Comercial y Técnica, así como los Secretos Académicos, Industriales o Comerciales de la Fundación, tales como el Know How, entre otros. Tal información sólo podrá ser utilizada para fines exclusivamente laborales. La obligación de Confidencialidad subsistirá aún después de terminado el contrato de trabajo, independientemente de la causa de terminación.

Cuadragésimo octavo. Indemnización. En caso de que cualquier Trabajador incumpla su Obligación de Confidencialidad, deberá indemnizar a la Fundación todos los perjuicios causados, Indemnización que debe incluir el Daño Emergente, el Lucro Cesante y los demás conceptos que constituyan daños o perjuicios.

XXVI. Implementos de Trabajo

Cuadragésimo noveno. Implementos de Trabajo - Computador. El computador, la cuenta de correo electrónico asignada por la Fundación, el teléfono celular, la agenda personal, el servicio de internet o cualquier sistema de telecomunicaciones entregados por la Fundación al Trabajador o pagado por la Fundación, son herramientas de trabajo para uso laboral exclusivamente, es decir, para el cumplimiento de las funciones como Trabajador de la Fundación.

Quincuagésimo. Prohibición de Utilización para Asuntos Personales. Por lo anterior, estos Implementos y Tecnologías de la Información y las Comunicaciones asignados o entregados por la Fundación al Trabajador, no podrán ser utilizados para atender asuntos personales, incluso fuera del horario laboral.

Quincuagésimo primero. Prohibición Uso Ilegal, Inmoral o Discriminatoria. Queda expresamente prohibida la utilización de los implementos y tecnologías de la información y las comunicaciones para la consulta, exhibición, copia, circulación, almacenamiento o distribución de información terrorista, delictiva, pornográfica, racista, sexista, políticamente ofensiva o sensible, ilegal o inmoral.

Quincuagésimo segundo. Prohibición de Transferencia de Archivos y Demás. Queda prohibida la transferencia, copia o reproducción de archivos, software, imágenes o textos de Internet, páginas o carteleras públicas al computador o a la red de datos de la Fundación. Para transferir, copiar y reproducir archivos autorizados o relacionados con las funciones asignadas, deberá revisarse previamente a través del antivirus.

Quincuagésimo tercero. Consulta, Monitoreo y Grabación de Información. Para lo anterior la Fundación podrá, previa autorización del Trabajador, consultar, monitorear y grabar las comunicaciones de cualquier tipo (teléfono, celular, chat, video chat, skype, mensajes de texto, etc.) que el Trabajador realice con las herramientas de trabajo, en las instalaciones de la Fundación o durante su jornada laboral, autorización que incluye la utilización de las grabaciones para,
53.1. Presentarlas como prueba en cualquier proceso administrativo, judicial, arbitral, conciliatorio, en los que la Fundación, uno de sus socios, contratantes o contratistas sean parte;

- 53.2. Fines probatorios cuando las autoridades judiciales o administrativas lo requieran;
- 53.3. Constatar el cumplimiento de las obligaciones, deberes y responsabilidades legales o contractuales del Trabajador.

XXVII. Anticorrupción, Buen Gobierno y Prevención del Delito

Quincuagésimo cuarto. Anticorrupción. La Fundación no permite, cohonestar ni fomenta acción alguna de ninguno de sus Trabajadores que pudiera provocar el incumplimiento de cualquier legislación o reglamento anticorrupción o anti-sobornos aplicable. Por lo anterior, ningún Trabajador podrá solicitar u ofrecer directa o indirectamente en nombre de la Fundación soborno, dádiva o pagos ilegales, incluidos los pagos indebidos a funcionarios gubernamentales, representantes de autoridades públicas o personas relacionadas con los mismos, familiares y amigos cercanos.

Todo Trabajador de la Fundación que tenga conocimiento de cualquier acto de este tipo, deberá informarlo inmediatamente al Gerente General quien presentará las denuncias a que haya lugar.

Quincuagésimo quinto. Lineamientos para la Prevención del Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y de la Delincuencia en General. La Fundación no permite, cohonestar ni fomenta acción alguna de ninguno de sus Trabajadores que permita ser utilizada como instrumento para el ocultamiento, manejo, inversión o aprovechamiento en cualquier forma, de dinero u otros bienes provenientes de actividades delictivas, o para dar apariencia de legalidad a las transacciones y fondos vinculados con las mismas.

Todo Trabajador de la Fundación que tenga conocimiento de acto alguno de este tipo, deberá informarlo inmediatamente al Gerente General quien presentará las denuncias a que haya lugar.

XXVIII. Normas Legales incluidas en este Reglamento

Quincuagésimo sexto. En este Reglamento se entienden incluidas las normas legales que contienen los Derechos Mínimos de los Trabajadores, que no se transcriben por ser de público conocimiento y de fácil consulta a través de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones (TICs).

XXIX. Publicación y Vigencia de este Reglamento (Artículo 108 # 19 CST)

Quincuagésimo séptimo. Este Reglamento entra en vigencia 15 días hábiles después de su publicación, comunicada a los Trabajadores mediante circular interna (art 119 CST), y deroga el Reglamento anterior.

La publicación se hará en la intranet o en la cartelera de la Fundación, informando a los Trabajadores vía correo electrónico.

Bogotá, 24 de febrero de 2026.



José Fernando Quintero Hernández
Representante Legal
Fundación Proyecto Unión

