PREAMBULO

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la **FUNDACIÓN PARA LA ASISTENCIA DE LA NIÑEZ ABANDONADA "FANA"**, domiciliada en la carrera 96 No. 156B - 10, de la ciudad de Bogotá D.C, contiene las disposiciones a las cuales quedan sometidas tanto la Fundación como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador.
FANA es una Fundación sin ánimo de lucro con personería jurídica número 262 del 4 de febrero de 1972, y estatutos vigentes emanados del Consejo de Fundadores según Acta número 88 del 29 de mayo de 2020.
La Fundación establece el desarrollo de sus funciones con espíritu de plena colaboración y armonía hacia sus empleados, otorgándoles la plenitud de sus derechos, a cambio de un cabal cumplimiento de sus obligaciones laborales, todo en un marco de mutuo respeto y colaboración.

CAPÍTULO I
CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 1. Quien aspire a desempeñar un cargo en la Fundación debe realizar el proceso de selección establecido por la Fundación, una vez aprobado su ingreso debe entregar los siguientes documentos:

1. Hoja de vida
2. Copia de Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
3. Copia de los diplomas de bachiller, técnico, profesional y postgrados, según los requisitos exigidos para cada cargo.
4. Certificado de los últimos empleadores con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio y la índole de la labor ejecutada.
5. Fotocopia de la tarjera profesional si es del caso.
6. Para los aspirantes menores de dieciocho (18) años, se deberá anexar la autorización escrita para celebrar contrato de trabajo expedida por el Inspector de Trabajo, o en su efecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de estos el defensor de familia.
7. Comunicación escrita informando de manera voluntaria y libre a qué entidades del sistema de seguridad social desea cotizar en salud y pensiones. Si encuentra activo en el régimen de seguridad social, aportar certificación de la respectiva entidad donde se indique fecha de afiliación.
8. La empresa ordenará al aspirante los exámenes médicos de ingreso que considere relevantes para la labor que habrá de desarrollar, los cuales se llevarán a cabo por el médico encargado por la Fundación, siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimidad, de conformidad con los profesiogramas establecidos para tal fin y podrá exigir la práctica de exámenes médicos adicionales si fuese necesario.

PARÁGRAFO 1: Los gastos de exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión serán sufragados en su totalidad por el empleador.

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

CAPÍTULO II
PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 2. La Fundación, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Fundación, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 3. 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 4. 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 1990).

ARTÍCULO 5. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba, el trabajador continuare al servicio 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.).

CAPÍTULO III
CONTRATOS DE TRABAJO

ARTICULO 6. **CONTRATO PARA REALIZAR UNA OBRA O LABOR DETERMINADA**. Este contrato se celebra por el tiempo que se emplee para su realización. Se entiende que la duración de una obra depende de su propia naturaleza. Se debe pactar por escrito indicando con precisión la identidad de la obra o la naturaleza de la labor que habrá de ejecutarse en tanto tiempo cuanto sea necesario para finalizar las labores contratadas.

ARTICULO 7. **CONTRATO A TERMINO FIJO**. Debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a 3 años, pero es renovable indefinidamente. (Artículo 46, C.S.T)

ARTICULO 8. **RENOVACION AUTOMATICA CONTRATOS MAYORES A 30 DÍAS**. Los contratos de trabajo cuya duración fuere superior a treinta (30) días e inferior a un (1) año se entenderán renovados por un término igual al inicialmente pactado, si antes de la fecha de vencimiento ninguna de las partes avisara por escrito a la otra la determinación de no prorrogarlo, con una antelación no inferior a 30 días. Estos contratos podrán prorrogarse hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año y así sucesivamente. (Artículo 2.2.1.1.2. Libro 2, Parte 2 Capitulo 1 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015).

Los contratos de trabajo cuya duración sea igual o inferior a 30 días no requieren preaviso alguno para su terminación. No obstante, las partes, de común acuerdo, podrán pactar su prórroga en los términos previstos en el ordinal 2 del artículo 3º de la Ley 50 de 1990. (Artículo 2.2.1.1.2. Libro 2, Parte 2 Capítulo 1 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015).

ARTICULO 9. **CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO**. (Artículo 47, C.S.T.) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinado por la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será Contrato a Término Indefinido.

El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito, para que el patrono lo reemplace.

CAPITULO IV
CONTRATO DE APRENDIZAJE, NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE.

PRÁCTICAS ACADÉMICAS

ARTÍCULO 10. DEFINICIÓN. Las prácticas académicas corresponderán a las desarrolladas por los estudiantes de instituciones de educación pública o privada que deban realizar prácticas o actividades como requisito para culminar sus estudios u obtener un título o certificado de técnico laboral por competencias que los acreditará para el desempeño laboral en uno de los sectores de la producción y de los servicios, que involucren un riesgo ocupacional.

Las prácticas o actividades que en el sistema educativo colombiano cumplen con las características señaladas en el presente artículo, son aquellas realizadas en el marco de la educación media técnica, los programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores, la educación superior y los programas de formación laboral de la educación para el trabajo y el desarrollo humano.

PARÁGRAFO: Prácticas Ad Honorem- Lo dispuesto en el presente artículo aplicará a todas aquellas personas que se encuentren realizando prácticas Ad-Honorem que involucren un riesgo ocupacional, como requisito para obtener un título y que por disposición de los reglamentos internos de la institución de educación donde cursa sus estudios cuentan con matrícula vigente.

ARTÍCULO 11. AFILIACIÓN AL SISTEMA DE RIESGOS DE LABORALES DE LOS ESTUDIANTES. FANA afiliará y pagará las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales a los estudiantes que desarrollen sus prácticas en la entidad en los términos señalados en el artículo precedente, salvo la existencia de acuerdo expreso con la entidad educativa correspondiente, en el que se estipule que ésta última asumirá dichas obligaciones.
La afiliación deberá efectuarse como mínimo un (1) día antes del inicio de la práctica o actividad correspondiente ante la Administradora de Riesgos Laborales en la cual **FANA** tenga afiliados a sus trabajadores y deberá realizar las cotizaciones sobre un (1) salario mínimo legal mensual vigente (Sección 3º, Capítulo 2, Titulo 4º del Libro II del Decreto 1072 de 2015).

CAPITULO V
JORNADA LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 12. JORNADA DE TRABAJO. La jornada general de trabajo es la máxima legal establecida prevista en el artículo 161 del C.S.T, 48 horas semanales para 8 horas diarias de trabajo.

PARAGRAFO 1: Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 23, Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO 2: De acuerdo con la Ley 2101 del 2021, la disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:
Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.
Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.
A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el Artículo 2 de la presente ley.
Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

ARTICULO 13. HORARIO DE TRABAJO. El horario de trabajo será el siguiente:

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

De lunes a viernes en el horario de 8:00 am. a 5:00 pm., con una hora de almuerzo que tomaran de una y media de la tarde (1:30 pm) a dos y media de la tarde (2:30 pm)

PERSONAL JARDIN INFANTIL:

De lunes a viernes en el horario de 7:00 am a 5:00 pm, con una hora de almuerzo que se coordinará con el jefe del área en relación a los turnos que se necesiten de acuerdo al servicio.

PERSONAL DE ENFERMERIA:

POR TURNOS ROTATIVOS conforme el artículo 165 del C.S.T., los turnos rotativos para el personal de enfermería serán: de 12 horas día y/o noche intermedio o 6 horas día según la necesidad del servicio.
La asignación del turno lo definirá el jefe de área.
Los días laborables para el personal de Enfermería son de lunes a domingo, con un día de descanso entre semana.

PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES Y ALIMENTOS:

POR TURNOS ROTATIVOS Los turnos rotativos para el personal de servicios generales y alimentos serán así:
PRIMER TURNO: 7:00 am. a 3:30 pm.
SEGUNDO TURNO: 9:00 am. a 5:30 pm.
TERCER TURNO: 11:00 am. a 7:00 pm.
CUARTO TURNO: 5:00 am. a 1:30 pm.
Con una hora de almuerzo.
La asignación del turno lo definirá el jefe de área.
Los días laborables para el personal de Servicios Generales y Servicio de Alimentos son de lunes a domingo, con un día de descanso compensatorio en la semana.

PERSONAL DE MANTENIMIENTO

Lunes a viernes: De 8:00 am. a 5 pm., con una hora de almuerzo.
Sábados: Un sábado cada 15 días de 8:00 am. a 12:00 m.
Días Laborables: De lunes a sábado.

PERSONAL DE CONDUCTORES

POR TURNOS ROTATIVOS Los turnos rotativos para el personal de conductores:
PRIMER TURNO: 6:00 am. a 4:00 pm.
SEGUNDO TURNO: 8:00 am. a 6:00 pm.
Días Laborables: De lunes a viernes
La asignación del turno lo definirá el jefe de área.

ARTICULO 14. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo. (Artículo 162 C.S.T.).

PARÁGRAFO 1: Excepciones en casos especiales- El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en la Fundación; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. (Artículo 2.2.1.2.1.3. Parte 2 Título 1 Capítulo 2 Sección 1 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015).
En todo caso, el personal no podrá laborar más de ocho (8) horas diarias, ni más de cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las excepciones y jornadas especiales establecidas en la ley.
PARÁGRAFO 2: Los períodos de descanso señalados anteriormente no se computan como tiempo de la misma de conformidad con el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo. De igual manera, los períodos de descanso que reciban los empleados en el respectivo turno no se contabilizarán como período jornada.
PARÁGRAFO 3: FANA podrá modificar las jornadas laborales señaladas en los párrafos anteriores, cuando las necesidades de la actividad que ejerce la empresa así lo requieran. En todo caso, las modificaciones de la jornada se harán respetando el ordenamiento jurídico colombiano.

PARÁGRAFO 4: Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

ARTICULO 15. TRABAJO POR TURNOS. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 165 C.S.T.).

ARTICULO 16. TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo anterior, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana. (Artículo 166 C.S.T.).

ARTICULO 17. JORNADA FLEXIBLE. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) 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 domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 10 p.m. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002).

CAPÍTULO VI
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 18. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. Artículo 1ero de la Ley 1846 de 2017 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo estableciendo lo siguiente:

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00am) y las veintiuna horas (9:00pm).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las veintiuna horas (9:00pm) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 19. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

ARTÍCULO 20. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1967).

ARTÍCULO 21. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 22. FANA no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

PARÁGRAFO 1: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.
PARÁGRAFO 2: Descanso en día sábado- Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras de acuerdo con lo establecido en el ARTÍCULO 164 del C.S.T.
PARAGRAFO 3: La Fundación podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

CAPÍTULO VII
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 23. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1ero. de noviembre, 11 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.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origine 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 1983).

PARÁGRAFO 1: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1990).
PARÁGRAFO 2: Trabajo dominical y festivo- Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

PARÁGRAFO 3: El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio. (Parágrafo 1° artículo 26 Ley 789 de 2002).
PARÁGRAFO 4: Aviso sobre trabajo dominical- Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe firmar planilla, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. Al realizarse un compromiso de asistencia por parte de los trabajadores se formaliza la asistencia dominical.

ARTÍCULO 24. El descanso en los días domingo y los demás expresados en este reglamento, tiene una duración mínima 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).

ARTÍCULO 25. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Fundación suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 C.S.T.).

ARTICULO 26. La Fundación 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 sí faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la Fundación. No tiene derecho a remuneración de descanso dominical el trabajador que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

CAPITULO VIII
VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 27. **INDICACIÓN DE FECHA PARA TOMAR LAS VACACIONES.** (Artículo 2.2.1.2.2.1. Parte 2 Título 1 Capítulo 2 Sección 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015).

1. La época de las vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.
2. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.
3. Todo empleador debe llevar un registro especial de vacaciones, en el que anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

ARTÍCULO 28. ACUMULACIÓN. (Artículo 2.2.1.2.2.2. Parte 2 Título 1 Capítulo 2 Sección 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015).

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.
4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, en los términos del presente artículo.

ARTÍCULO 29. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 30. La compensación de vacaciones puede operar conforme a la Ley 1429 de 2010 por solicitud del empleado, siempre y cuando haya un mutuo acuerdo entre las partes, el cual tiene como punto de referencia la política laboral de la organización sobre el derecho o el beneficio de vacaciones.

ARTÍCULO 31. 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.

PARÁGRAFO: 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 éste sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 32. 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).

CAPITULO IX
PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 33. El Director General o a quien éste delegue concederá a sus trabajadores los permisos necesarios cuya duración será fijada según la necesidad y circunstancias específicas, siempre que el trabajador avise con la debida oportunidad a la Fundación, en los siguientes casos:

1. PERMISOS REMUNERADOS Y OBLIGATORIOS

- **a)** Ejercicio del derecho al sufragio. El trabajador deberá aportar el correspondiente certificado electoral, máximo 30 días calendario después de las votaciones y el empleador establecerá la media jornada a otorgar de oficio o a petición de parte.
- **b)** Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación. En éste caso el trabajador deberá hacer llegar la constancia respectiva con anterioridad a la Entidad, mínimo tres (3) días hábiles antes la designación.
- **c)** Entierro de sus compañeros de trabajo dando aviso hasta con cuatro (4) horas de antelación. En éste caso la Fundación verificará que el número de empleados que se ausenten para asistir al entierro de sus compañeros no sea tal que perjudique el funcionamiento normal de la Fundación estableciendo como máximo el 10% de la totalidad de trabajadores.
- **d)** Grave calamidad doméstica debidamente comprobada y justificada. La oportunidad de aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir ésta, según lo permitan las circunstancias. La duración de este permiso no podrá ser superior a tres (3) días
- **e)** Desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización.

2. PERMISOS OBLIGATORIOS

- **a) Para asistir al servicio médico correspondiente**, la solicitud se hará al jefe inmediato con mínimo tres (3) días hábiles de anticipación y éste deberá dar aviso a la Entidad. Para efecto de sustentar este permiso, el trabajador deberá presentar una constancia de asistencia al servicio expedida por el médico autorizado, en la que se indique la hora de inicio y terminación de la consulta médica. Estos permisos podrán ser descontados del salario o compensados en tiempo, indicando en la respectiva solicitud el día de permiso, así como las fechas y horas de la compensación, en caso que haya lugar a ello.
- **b) Asistencia a diligencias judiciales**, Se deberá presentar con un tiempo no inferior a cinco (5) días hábiles antes de la misma, la correspondiente citación, expedida por el funcionario judicial competente, en caso de no ser posible, una vez concluida la misma, se deberá solicitar la certificación sobre la asistencia a la diligencia judicial, expedida legalmente.

El incumplimiento en la formalidad y término establecido en cada caso es causal de extemporaneidad, negativa y falta disciplinaria por incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo

PARÁGRAFO 1: Efectos de los permiso- Salvo disposición en contrario, el tiempo empleado en los permisos obligatorios del numeral segundo puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Fundación (numeral sexto, artículo 57, C.S.T.).
PARÁGRAFO 2: Aviso incapacidades- En caso de incapacidad motivada en accidente o enfermedad común o laboral, el trabajador deberá dar aviso al Jefe Inmediato y al área encargada de Talento Humano.
Posteriormente allegará a la Fundación, la incapacidad respectiva, bien sea personalmente o si por la gravedad de la enfermedad o el accidente no se puede movilizar, podrá hacerla llegar por medio de un familiar, amigo o compañero de trabajo o por cualquier otro medio tecnológico.
En caso de urgencia médica se dará aviso tan pronto como ocurra o como las circunstancias lo permitan, y se deberá aportar prueba de la misma a la Fundación a más tardar dentro de los tres días hábiles siguientes a su ocurrencia.
PARÁGRAFO 3: D**efinición de calamidad doméstica-** Para los efectos del presente reglamento, se entienden por Calamidad Doméstica los siguientes hechos: La hospitalización del cónyuge o del compañero(a) permanente, hijos y padres del trabajador; los desastres naturales y los hechos catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar.

ARTÍCULO 34. LICENCIAS. La Fundación otorgará a los trabajadores las licencias necesarias en los siguientes casos:

1. **LICENCIA POR MATERNIDAD:** Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

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

REQUISITOS PARA SU OTORGAMIENTO: 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 una o dos semanas antes del parto.

2. **LICENCIA DE MATERNIDAD PARA MADRES DE NIÑOS PREMATUROS.** 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 18 semanas.
   Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.
   En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.
3. **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 parto, podrá gozar de dos (2) semanas y podrá disfrutar las dieciséis (16) semanas. Si en caso diferente, por razón medica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar de las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
   Ésta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por prescripción médica.
   La semana anterior a la fecha probable de parto será de obligatorio goce.
   De la mencionada licencia, ésta es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado ésta última por el nacimiento de un hijo, los días se descontarán de la licencia de maternidad.
   Si por alguna razón excepcional la trabajadora no disfruta de la semana preparto obligatoria y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia.
4. **LICENCIA DE MATERNIDAD POR ADOPCIÓN**. A la licencia por maternidad también tiene derecho la trabajadora que adopte un menor de edad, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. Esta licencia se extiende al padre adoptante en los términos señalados en la Ley
5. **LICENCIA DE PATERNIDAD.** El esposo o compañero permanente tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.
   Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera.
6. **LICENCIA POR PARTO FALLIDO O ABORTO**: Descanso Remunerado en Caso de Aborto. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso.
   La trabajadora debe presentar el certificado médico que afirme que ha sufrido un aborto con la indicación del día a que haya tenido lugar y la indicación del tiempo de reposo que requiere la trabajadora
7. **LICENCIA POR LUTO**. En virtud de la Ley 1280 de enero 2009, se otorgará al trabajador licencia por luto en Caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (abuelos, nietos, hijos, padres y hermanos), primero de afinidad (suegros, nuera o yerno, hijos del cónyuge o compañera permanente) y segundo civil (abuelos adoptivo, nietos adoptivos, hijos adoptivos, padres adoptantes o hermanos adoptivos) una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

REQUISITO PARA SU OTORGAMIENTO. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

PARÁGRAFO 1: Cuando se trate de ejercer el derecho del sufragio; desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación: grave calamidad doméstica debidamente comprobada; desempeño de comisiones sindicales

inherentes a la organización a que pertenezcan; asistencia al entierro de sus compañeros de trabajo; de la Licencia por Luto de que trata la ley 1280 de enero 5 de 2009; de la licencia de paternidad (sentencias C – 663 de 2009 y C – 174 de 2009 de la Corte Constitucional); de la Licencia de maternidad, licencia de paternidad; o de la licencia facultativa remunerada, el tiempo empleado por el trabajador no podrá descontársele del salario, ni pedírsele su compensación con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria.
PARÁGRAFO 2: Los permisos y licencias antes mencionados deben estar debidamente probados por parte del trabajador, caso contrario se considerará una falta y estará sujeto a las sanciones disciplinarias establecidas en este reglamento.
PARAGRAFO 3: Los demás permisos o licencias que no se encuentren consagrados en el presente artículo, serán potestativos por parte de la Fundación, así como su remuneración y/o compensación.

CAPÍTULO X
SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTÍCULO 35. CUANTÍA DEL SALARIO. La Fundación pagará al Trabajador que labore la jornada establecida en este reglamento para la cual ha sido contratado, el salario mínimo legal o convencional o el fijado en contrato individual, convención colectiva o fallo arbitral.

ARTICULO 36. FORMASY LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Fundación que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos, en los términos del artículo 96 de la Ley 223 de 1995 y de acuerdo con el procedimiento de depuración de salario establecido.
3. 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 la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 37. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 38. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).
PERIODOS DE PAGO: El pacto de remuneración es MENSUAL.

ARTÍCULO 39. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o, a más tardar, con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).

ARTICULO 40. DEDUCCIONES. LA FUNDACIÓN no puede deducir suma alguna del salario que corresponda al trabajador, salvo en los siguientes casos:

1. Cuando exista mandamiento judicial que así lo ordene en caso particular, con indicación precisa de la cantidad a retenerse y su destinación.
2. Cuando lo autorice el funcionario para cada caso, a menos que la deducción afecte el salario mínimo legal mensual vigente y la parte inembargable del salario ordinario.
3. Por disposición de las leyes tributarias.
4. La parte correspondiente al trabajador destinada a la cotización de los sistemas generales de pensiones y de seguridad social en salud.
5. Cubrir aportes o deudas a los fondos de empleados, cooperativas y fondos mutuos de inversión, autorizados en forma legal, de los cuales sea socio el trabajador.
6. Cuotas sindicales

CAPÍTULO XI
SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 41. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS MÉDICOS. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad con el programa de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador (Capitulo 6 Sección 4, Titulo 4 del Libro II Decreto 1072 de 2015).
Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán prestados por las Empresas Promotoras de Salud EPS y/o por la Administradora de Riesgos Laborales ARL, a través de la Institución Prestadora de Salud IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 42. AVISO DE ENFERMEDAD Y ACCIDENTES. Desde el mismo día en que se sienta enfermo o sufra un accidente, el trabajador deberá comunicarlo a **FANA**, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico de la correspondiente EPS o de la ARL, según sea el caso, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse.
Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.
FANA no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier enfermedad o accidente por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o no someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 43. TRATAMIENTO. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene **FANA** en determinados casos.

ARTÍCULO 44. PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES. FANA prevendrá los riesgos laborales de conformidad con las obligaciones legales y su Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. De ahí que la Entidad instruya permanentemente a su personal sobre la manera como deben ser operados los instrumentos, herramientas y equipos y elementos que se hayan asignado, velando por el correcto mantenimiento de los mismos.
Por su parte, los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular, a las que ordene **FANA** para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Así mismo, los trabajadores deben prestar especial atención al funcionamiento de las máquinas, herramientas, equipos y demás elementos a su cargo, con el objeto de eliminar cualquier peligro de accidente o riesgo de enfermedad. Por consiguiente, deberán comunicar a su jefe inmediato cualquier falla que se presente en el desarrollo de las labores asignadas y cualquier acto inseguro o temerario que observe en la ejecución de labores por parte de sus compañeros de trabajo, para que se tomen las medidas necesarias.

PARAGRAFO 1: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo SGSST de **FANA**, que le hayan comunicado, facultan a esta para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 13 Ley 1562 de 2.012 y Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).
PARAGRAFO 2: FANA tiene asegurado a sus trabajadores a una ARL para riesgos provenientes de accidentes de trabajo y enfermedades Laborales y por tanto se pagarán en tales casos las prestaciones e indemnizaciones correspondientes en la forma legal.

ARTÍCULO 45. ACCIDENTES. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo ante la EPS y la ARL en los términos establecidos en el Sistema General de Riesgos Laborales, el Decreto 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002, la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015 y demás normas concordantes y reglamentarias de las antes mencionadas.

PARAGRAFO: Con el fin de atender a sus trabajadores que sufran accidentes o enfermedades agudas, **FANA** mantendrá en las dependencias, en donde se justifique, un equipo completo de primeros auxilios, dotado de los elementos necesarios para auxiliar a su personal en los casos emergencias y que será manejado de acuerdo a la normalización que la Entidad disponga para este efecto.

ARTÍCULO 46. COMUNICACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a la Entidad para que ésta provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigente. Igualmente, el trabajador deberá indicar a **FANA** las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad médica laboral.

ARTÍCULO 47. REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO. Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra a los trabajadores, deberá ser informado por **FANA** a la ARL y a la EPS, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.
En el mismo término, **FANA** informará a la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo de su domicilio principal los accidentes de trabajo graves y mortales, así como todas las enfermedades diagnosticadas como laborales (Artículo 2.2.4.1.7 Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 2851 de 2015).
FANA deberá Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia, a través del equipo investigador conformado el jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió, un representante del Comité Paritario de Salud Seguridad en el Trabajo y el encargado del desarrollo del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo SG – SST (Artículo 4 y 7 Resolución 1401 de 2007).
Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, **FANA** deberá adelantar, junto con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo, según sea el caso, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la ARL correspondiente, en los formatos que para tal fin ésta determine, los cuales deberán ser aprobados por la Dirección Técnica de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo. Recibida la investigación por la Administradora, ésta lo evaluará y emitirá concepto sobre el evento correspondiente, y determinará las acciones de prevención a ser tomadas por **FANA**, en un plazo no superior a quince (15) días hábiles. De igual

manera, tratándose de accidentes graves, FANA deberá remitir la correspondiente investigación a la ARL (Art. 2.2.4.1.6. Decreto 1072 de 2015 y Artículos 14 Resolución 1401 de 2007).

ARTÍCULO 48. LEGISLACIÓN APLICABLE. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto FANA como los trabajadores, se someterán a las normas del Reglamento de Higiene y Seguridad que aquella tenga aprobado, la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002, la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO XII
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 49. DEBERES DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Cumplimiento del Código Ético de FANA
2. Respeto y subordinación a los superiores.
3. Respeto a sus compañeros de trabajo.
4. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
5. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Fundación.
6. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
7. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
8. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Fundación en general.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
10. Las demás que pertenezcan a la naturaleza del cargo.
11. Los trabajadores están obligados a respetar el acuerdo de políticas de privacidad o confidencialidad establecidas por la Fundación.

ARTÍCULO 50. RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades (art. 2.2.4.6.10. del Decreto 1072 de 2015):

1. Procurar el cuidado integral de su salud;
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Fundación;
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG–SST; y
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

CAPÍTULO XIII
ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 51. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Fundación, es el siguiente: El Consejo de Fundadores, Junta Directiva, Presidencia, Dirección General, Directores de Área y Coordinadores de Área.

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarías a los trabajadores de la Fundación: La Directora General, Los Directores de Área, el Coordinador de Recursos Humanos o el Coordinador del Área.

CAPÍTULO XIV
PROHIBICIONES Y OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 52. Son obligaciones especiales del empleador:

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 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 capítulo VIII 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, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen de retiro y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
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 legales, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora durante el período de gestación ni dentro de la licencia de maternidad en los términos establecidos por el legislador o, que, si acude a un preaviso, éste expire en vigencia de estos.
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. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral.
15. Suministrar cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor a los trabajadores que lleven más de tres meses en la Fundación y devenguen menos de dos salarios mínimos en los términos del artículo 57 del C.S.T.
16. Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de Seguridad y Salud Trabajo y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las administradoras de riesgos laborales (Art. 26, Ley 1562 de 2012).
17. Las contenidas en el artículo 53 de este reglamento en cuanto a accidentes de trabajo y/o enfermedad laboral.
18. Adoptar medidas preventivas y correctivas en las situaciones de acoso laboral y acoso sexual en el ámbito laboral.
19. Darle tramite a las relaciones judiciales de manera inmediata, tratándose de oficios embargos el salario mínimo es inembargable (Artículo 154 CST); por excepción procede el embargó del salario mínimo cuando se trata de embargos en procesos de alimentos o créditos de cooperativa.
20. Pagar los aportes a la seguridad social integral, durante los plazos previstos en la Ley.
21. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) de la Fundación y asistir periódicamente a los programas de prevención y promoción adelantados por las Administradoras de Riesgos Laborales (Art. 26, Ley 1562 de 2012)

ARTÍCULO 53. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Cumplir el contrato de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordados.

2. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Fundación o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
3. A cumplir con los procedimientos, manuales, instructivos y demás normas del empleador.
4. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Fundación, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
5. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas.
6. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
7. Comunicar oportunamente a la Fundación las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Fundación.
9. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Fundación o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
10. Atender adecuadamente a los usuarios o clientes de la Fundación, de acuerdo con los códigos, procedimientos, manuales e instrucciones del EMPLEADOR.
11. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
12. Avisar a la Fundación específicamente a su inmediato superior y al Departamento de Personal en todos los eventos en que se vaya a incurrir en impuntualidad o inasistencia a la jornada laboral ya que de lo contrario se causa perjuicio a la Organización.
13. Como consecuencia de lo anterior, el empleado cuenta con un (1) día hábil para reportar y comprobar las razones de su incumplimiento laboral por impuntualidad o inasistencia; cumpliéndose así la posibilidad de que ejerza su derecho de defensa y en caso contrario se consolidará la violación a sus obligaciones laborales y la Fundación procederá a realizar los descuentos por ausentismo y las acciones disciplinarias que considere viables.
14. Se establece como obligación especialísima el cuidado y custodia de todos los bienes, productos, valores, dineros, vales, beneficios de descuentos etc. Que pertenezcan a la Fundación y que corresponden a la responsabilidad que asume cada empleado con fundamento en el perfil de su cargo, el contrato de trabajo, el presente reglamento y demás fuentes normativas, legales y empresariales.
15. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia de maternidad por lo menos una semana antes de la fecha probable de parto, para lo cual deberá presentar al empleador, certificado médico en el cual conste el estado de embarazo de la trabajadora, se indique la fecha probable de parto e igualmente el día a partir del cual debe empezar a disfrutar de la licencia de maternidad.
16. Antes de iniciar cualquier trabajo, el trabajador debe cerciorarse de que su labor y/o puesto de trabajo no origine riesgos para él mismo, para otras personas, para los bienes de la Empresa o para el medio ambiente. Si el trabajo a realizar se va a efectuar en un área ajena a la suya, deberá comunicarlo al Jefe Inmediato respectivo.
17. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
18. No presentarse al trabajo en estado de embriaguez ni consumir en el puesto de trabajo, bebidas alcohólicas o sustancias alucinógenas.
19. No dormirse durante su turno o jornada de trabajo.
20. Informar oportunamente ante los superiores jerárquicos competentes cualquier infracción por parte de un trabajador a las obligaciones generales cuando en el ejercicio de las funciones se tenga conocimiento directa o indirectamente de dicha infracción. En tal sentido, se deberá reportar esa situación a su Jefe inmediato quien, a su vez, en conjunto con el Coordinador de Talento Humano, tratarán toda la información recibida con estricta reserva y determinarán las acciones necesarias para una investigación y evaluación apropiada del caso reportado, así como las sanciones disciplinarias que correspondan.
21. Estar debidamente dispuesto en su lugar de trabajo a la hora exacta en que empieza su turno y permanecer en él hasta la terminación de su jornada. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.
22. Laborar en horas extras o en tiempo suplementario cuando así lo indique la Fundación por razones de trabajo y según la Ley.
23. Someterse al régimen de disciplina y orden establecido o que estableciere la Fundación.
24. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su cargo o función conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, e impedir o evitar la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos.

25. Responder por la conservación de los útiles, equipos, muebles y bienes que se le hayan facilitado, rindiendo cuenta oportuna de su utilización, y restituir los mismos en buen estado, salvo deterioro natural, una vez haya finalizado la actividad y/o relación laboral.
26. Por cuestiones de seguridad, el trabajador podrá ser sujeto a una revisión al momento de su salida de la empresa por el personal de seguridad.
27. El trabajador podrá ser revisado físicamente, así como sus pertenencias, al momento de su salida de la empresa, si al momento de su revisión pretende sacar artículos de la empresa deberá justificarlo con una autorización de salida proporcionado por alguna de las personas con esta facultad, en el caso de no justificar la salida de los artículos, estos tendrán que serle retenidos hasta el momento de aclararlo.
28. Asistir puntualmente a los cursos de capacitación o perfeccionamiento, así como a los eventos de bienestar organizados por la empresa y en los cuales se haya seleccionado como participante; la asistencia de los trabajadores a las actividades programadas por el empleador es de carácter obligatorio. (Art. 2.2.1.2.3.3. Decreto 1072 de 2015).
29. Informar las posibles conductas de Acoso laboral y/o acoso sexual; el trabajador afectado debe dirigir su caso al Comité de Convivencia Laboral, siguiendo el procedimiento establecido para ello.
30. Avisar oportunamente al jefe inmediato el día en que empezara la licencia de paternidad, a fin de hacer los ajustes administrativos correspondientes; es obligación del esposo o compañero permanente entregar a la empresa la documentación requerida.
31. Usar la Dotación y/o Elementos de Protección Personal adecuadamente y darle el destino correspondiente; Si el trabajador no hace uso de los expresados elementos de labor, por cualquier causa, el patrono queda eximido de proporcionarle los correspondientes al periodo siguiente, contado a partir de la fecha en que se le haya hecho al trabajador el último suministro de esos elementos.
32. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por las Administradoras de Riesgos Laborales. (Ley 1562 de 2012, artículo 27, modifica el literal d) y se adiciona el parágrafo 2 al artículo 21 del Decreto número 1295 de 1994).
33. Velar por la seguridad de los niños y niñas que se encuentran en la Fundación.
34. Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, de los Reglamentos, instrucciones, procedimientos y normas
35. En caso de ausentarse en horas laborales debe estar debidamente informado y aprobado por los superiores jerárquicos.

ARTÍCULO 54. PROHIBICIONES ESPECIALES A LA FUNDACIÓN. Se prohíbe a la Fundación:

1. Pagar el salario en mercancías, vales, fichas o cualquiera otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda de curso legal, a menos que se trate de una remuneración parcialmente suministrada al trabajador en alimentación o alojamiento.
2. 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 estos, 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 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
3. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Fundación.
4. 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.
5. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
6. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
7. Obligar al trabajador por un partido político.
8. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
9. 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 Fundaciones a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

10. Cerrar intempestivamente la Fundación. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Fundación. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
11. 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.
12. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).
13. Obstaculizar de cualquiera manera el derecho de asociación sindical de sus trabajadores o influir en ellos con el ánimo de debilitar o destruir la organización a que pertenezcan o coaccionarlos por sí o por interpuesta persona con halagos o amenazas para que se separen de ella o para que ingresen a otra.

ARTÍCULO 55. Además de las prohibiciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, se prohíbe a los trabajadores:
1. Presentarse con retardo a sus labores habituales o abandonar el trabajo sin previa autorización.
2. Empezar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias, sin orden o autorización del respectivo superior.
3. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
4. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar.
5. Ocuparse de asuntos distintos a los de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
6. Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, o instrumentos, elementos y materiales de la Fundación.
7. Rechazar sin causa justificada la realización de trabajos extraordinarios o suplementarios solicitados por la Fundación.
8. Ejecutar negligente o defectuosamente el trabajo.
9. Negarse sin justa causa a cumplir órdenes de un superior siempre que ellas no lesionen su dignidad.
10. Jugar dinero en cualquier forma dentro de la empresa, hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo
11. Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en actividades distintas del trabajo contratado.
12. Omitir, negar, retardar o entrabar alguno de los asuntos a su cargo o la prestación del servicio a que está obligado.
13. Usar el carné o documento de identificación de otro trabajador, en cualquier caso.
14. Evadir en cualquier los controles de ingreso y salida establecidos por la fundación y/o facilitar o permitir que otros trabajadores los evadan
15. Mantener desordenado intencionalmente el sitio de trabajo o hacerlo riesgoso para accidentes de trabajo.
16. Botar las basuras y sobrantes fuera de los sitios indicados y mantener sucio y desordenado su puesto de trabajo.
17. Faltar a la verdad dando versiones irregulares o tratando de engañar a la Fundación, o sus representantes, en lo referente a conductas tanto de compañeros como de personas ajenas a la misma, que puedan atentar contra la moral, el orden y su buen funcionamiento.
18. Participar en cualquier tipo de actividad deportiva o de integración de la empresa para la que presta sus servicios, sin una previa autorización escrita.
19. Irrespetar o dar mal trato al personal de celadores, de aseo y otros servicios aun cuando éstos sean o no trabajadores de la Fundación.
20. No acatar las órdenes o instrucciones sobre seguridad y vigilancia
21. El uso de Juegos o redes sociales sin autorización de la dirección, o programas equivalentes; Tv o radios on line; Programas para bajar música On line; Pornografía o violencia excesiva.
22. Todo hecho u omisión que afecte la disciplina de la organización o que perturbe en cualquier forma el orden, ritmo y efectividad del trabajo.

CAPITULO XV
CAUSALES DE LA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 56. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del empleador (Artículo 62 C.S.T):

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, coordinadores de área, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el sitio de trabajo, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Fundación.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la Fundación.
15. La enfermedad del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. (Artículo 2.2.1.1.5. Parte 2 Título 1 Capítulo 1 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015).

ARTÍCULO 57. También constituyen **FALTAS GRAVES**, y por tanto, son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del Empleador las siguientes:

1. Incumplir el Código Ético de FANA.
2. Cualquier acto de maltrato a los niños, niñas y adolescentes.
3. Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso del empleador.
4. Sustraer de la empresa los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso o autorización de la empresa.
5. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
6. Mantener dentro de la Fundación y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier producto semejante.
7. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
8. Amenazar, atemorizar, coaccionar o intimidar a un compañero o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo, clientes o terceros relacionados con la Fundación, injuriarlos o difamarlos, calificándolos con apodos, palabras ofensivas o actos semejantes, en forma verbal o escrita, dentro o fuera de sus instalaciones.

9. Incurrir en cualquier acto de violencia, injuria o mal trato de palabra o de obra o faltas de respeto del trabajador dentro de las dependencias de la empresa, contra los clientes de la misma o contra terceros que se encuentren en tales dependencias.
10. Hurtar o sacar de las dependencias de la Fundación sin autorización correspondiente, objetos, elementos, archivos físicos o magnéticos, información en general de ésta o de sus trabajadores.
11. Provocar, instigar o pelear durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias de la Fundación.
12. Abandonar su trabajo sin previo aviso al respectivo superior y sin autorización expresa de éste o permanecer en un sitio de labor distinto al propio, por razones no justificadas o diferentes a la de su trabajo.
13. Dañar los equipos por el no cumplimiento de los procesos y procedimientos establecidos.
14. Cambiar procedimientos internos sin la previa autorización de un superior jerárquico.
15. Delegar en otro trabajador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, instrumentos y elementos de la Fundación.
16. Consignar en la solicitud de empleo que se presenta cuando se va a ingresar a la Fundación, datos falsos o no ceñidos a la verdad y ocultar información solicitada en el mismo documento.
17. Presentar comprobantes o documentos falsos, enmendados o adulterados o no ceñidos a la estricta verdad para cualquier efecto durante su relación laboral.
18. Hacer uso del correo electrónico para temas no concernientes con el trabajo.
19. La divulgación, propagación o almacenamiento para propósitos personales de información de la Fundación, secretos del negocio o cualquier otra información confidencial y/o sensitiva.
20. Distribuir periódicos, hojas volantes, circulares, correos electrónicos, o porta-afiches o cartelones no ordenados o autorizados por la empresa, dentro de las instalaciones.
21. La utilización del Internet en cualquier forma relacionada con pornografía, solicitudes ilegales, falta de ética, racismo, sexo, lenguaje impropio, chat, acoso, amenaza, intimidación, entrega de información no autorizada, vandalismo o acceso a otros sitios restringidos por la Fundación.
22. Publicar en cualquier sitio WEB de la Fundación, cualquier tipo de información que pudiera ser utilizada por personas no autorizadas.
23. Enviar información confidencial o secreta de la Fundación, fuera de la empresa sin la debida autorización.
24. Comentar, aún en forma indirecta, asuntos confidenciales puestos bajo su responsabilidad o conocidos en virtud de su trabajo.
25. Revelar información sobre los procedimientos, secreto industrial, bases de datos, información de los usuarios, donantes y proveedores o circunstancia análogos pertenecientes al EMPLEADOR.
26. Acceder al sistema de información de la Fundación, con el uso de clave de acceso a los equipos no asignados o de uso de otra persona.
27. La comprobación de cualquier conducta de acoso laboral y/o acoso sexual en el ámbito laboral referida en los artículos 56, 57 y 58 de este Reglamento.
28. Retirar, redireccionar, reenviar los archivos o documentos físicos, magnéticos o elementos o dar a conocer cualquier documento sin autorización expresa para ello.
29. Ejecutar o permitir la sustracción o alteración de los documentos que reposan en los archivos de la Fundación.
30. Instalar o permitir que un tercero instale en el respectivo equipo de cómputo archivos, programas o elementos físicos que no han sido autorizados previamente por la Fundación.
31. Suministrar a extraños sin autorización expresa de la Fundación, datos o documentos relacionados con ésta o con cualquiera de sus productos, servicios, sistemas o procedimientos.
32. No avisar de inmediato al superior respectivo la pérdida de cualquier documento o archivo de la Fundación o de sus usuarios.
33. Exigir o recibir dinero o presentes como soborno en el ejercicio de las funciones propias de su cargo en la Fundación.
34. Retener dinero o hacer efectivo cheques recibidos para la Fundación.
35. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, de sus superiores, la de los usuarios o la de terceras personas, o que amenacen o perjudiquen las máquinas, los elementos, las edificaciones, talleres o salas de trabajo de la empresa.
36. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenacen y perjudiquen las máquinas, elementos, edificaciones, o puestos de trabajo.
37. Sacar de la empresa, o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de ésta sin la correspondiente autorización.

38. Transportar en los vehículos de la Fundación o de terceros adscritos para ejecutar la labor, a personas y objetos ajenos y extraños a ella sin previa autorización; o prestar tales vehículos a empleados o personal no autorizado, o a terceros.
39. Prestar servicios de naturaleza similar a los de la Fundación a cualquier entidad o persona, sin estar debida y expresamente autorizado para ello por la Fundación.
40. Elaborar o ayudar a elaborar productos o servicios iguales similares o conexos a los de la empresa, ya sea para terceros o para provecho del mismo trabajador.
41. Acceder o divulgar material pornográfico o inapropiado valiéndose de las herramientas o útiles de trabajo y/o durante la jornada laboral.
42. Fijar papeles, circulares o panfletos en cualquiera de las carteleras cuando ataquen la dignidad de las personas, las entidades o la Fundación, y cuando no tengan firma autorizada.
43. Ingresar o permanecer en las instalaciones de la Fundación en días y horas no laborales, salvo autorización expresa de la Fundación.
44. Dar información falsa en provecho personal y/o ejercer conductas que afecten y que vaya en detrimento de la imagen de la Fundación, de los productos o servicios ofrecidos por ésta a sus clientes
45. Interponer o hacer interponer medios, de cualquier naturaleza, para disminuir el trabajo propio o el de otro u otros trabajadores, o el de la máquina y equipos, para que no se produzca en cantidad, calidad y tiempo que determine la Fundación.
46. Cualquier daño que, por culpa, negligencia o descuido, o por el desobedecimiento de órdenes, cause el trabajador a los usuarios, a los elementos, maquinarias, equipos o materiales puestos bajo su cuidado para el ejercicio de su cargo, y/o a las instalaciones de la Fundación.
47. Ofrecer o dar dadivas, favores o cualquier incentivo a las demás personas vinculadas a la Fundación, a cambio que estas omitan o alteren información sobre hechos que atenten o puedan afectar a la Fundación.
48. Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes de la Fundación, aprovechándose de su cargo u oficio, aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del empleador.
49. Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses de la empresa.
50. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas.
51. Colaborar en forma onerosa o gratuita en contratos civiles o ser parte en sociedades en actividad similar, concreta o complementaria al objeto social de la Fundación sin su consentimiento.
52. Participar o efectuar directa o indirectamente en la venta, adquisición o cesión a cualquier título de bienes, materiales, herramientas o equipos de propiedad de la empresa o para uso exclusivo de la operación en beneficio propio, o sin autorización previa y escrita del empleador.
53. Participar en la celebración de contratos en los que sea parte la empresa, ya sea como contratista directo o por intermedio de terceros, o recibir cualquier clase de lucro proveniente de los mismos.
54. La reincidencia en cualquiera de las faltas indicadas en este Reglamento.
55. La reincidencia en el incumplimiento de las obligaciones contendidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad de la empresa.

ARTÍCULO 58. TERMINACIÓN UNILATERAL POR RENDIMIENTO DEFICIENTE. Para dar aplicación al numeral 9) del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento (Art. 2.2.1.1.3. Decreto 1072 de 2015):

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

ARTÍCULO 59. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR RECONOCIMIENTO DE PENSIÓN. La justa causa para terminar el contrato de trabajo por reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación estando al servicio del patrono, sólo procederá cuando se trate de la pensión plena, de acuerdo con la ley, la convención, el pacto colectivo o el laudo arbitral. (Art. 2.2.1.1.4. Decreto 1072 de 2015).

CAPITULO XVI
RETARDOS, INASISTENCIA Y/O AUSENCIA AL TRABAJO

ARTICULO 60. La Fundación no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo114, C.S.T).

ARTICULO 61. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarías, 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 quinta 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 vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la Fundación, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Fundación implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

La imposición de multas no impide que la Fundación 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.

PARÁGRAFO: Se entiende que desde la primera falta sin excusa suficiente (comprobada), se hará el descuento correspondiente legal del día no laborado.

ARTÍCULO 62. Faltar al trabajo en la mañana y/o en la tarde y/o todo un día, causando alteraciones en las actividades normales de la Fundación, a un usuario y/o que comprometa la seguridad de la Fundación, implica TERMINACIÓN DEL CONTRATO.

ARTÍCULO 63. Ausentarse y/o abandonar el puesto de trabajo sin autorización, hasta dos horas, dentro de la jornada laboral, causando alteraciones en las actividades normales de la Fundación, a un usuario y/o que comprometa la seguridad de la Fundación, implica TERMINACIÓN DEL CONTRATO.

ARTÍCULO 64. FALTA LEVE. Constituye falta leve el incumplimiento a las obligaciones y prohibiciones especiales del trabajador.

ARTICULO 65. Constituyen faltas graves:

1. El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

ARTICULO 66. FALTA GRAVE. Constituye falta grave la violación e incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos y la extralimitación de las funciones por parte del trabajador.

Para que se califique como falta grave, la conducta debe estar enmarcada dentro de estas dos situaciones:

1. Que se genere por la sistemática comisión de faltas leves.
2. Que la conducta haya sido calificada previamente como grave por el empleador en el Reglamento Interno de Trabajo (Artículos 57 y 58).

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARÍAS.

ARTICULO 67. Antes de aplicarse una sanción disciplinaría, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.
En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Fundación de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

ARTICULO 68. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaría impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 69. La Fundación, en aras de garantizar el derecho al debido proceso y a la defensa, cumplirá el siguiente procedimiento antes de imponer sanciones disciplinarias a cualquier trabajador:

1. Se hará la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona imputada y la formulación de cargos.
2. Se le hará traslado al imputado de las pruebas que fundamentan los cargos formulados y se le indicará que hasta el momento de la diligencia de descargos podrá presentar las pruebas que tenga a su favor.
3. Se Notificará la fecha, lugar y hora para la diligencia de descargos
4. Antes de aplicarse una sanción disciplinaría, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá, si así lo considera el trabajador, estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca.
5. En todo caso se dejará constancia escrita de la diligencia de descargos y de la decisión debidamente motivada de la Fundación de imponer o no, la sanción definitiva (Art. 115, C.S.T.), dejando documentada y archivado en la hoja de vida correspondiente todos los soportes de la investigación disciplinaria realizada.
6. Contra la sanción impuesta no procede ningún recurso, sin embargo, el trabajador podrá acudir a la justicia ordinaria en caso de desacuerdo.

CAPITULO XVII
RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTÍCULO 70. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Director General o a quien delegue esta facultad, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad y/o remitirán o re direccionará el caso con la persona competente cuando el manejo de la situación no esté dentro de sus funciones o facultades.

ARTICULO 71. 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.

PARAGRAFO: En la empresa **FUNDACIÓN PARA LA ASISTENCIA DE LA NIÑEZ ABANDONADA "FANA**" no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias**.**

CAPITULO XVIII
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 72. El principio de la dignidad humana se traduce en el respeto mutuo a las características propias de cada persona y, por tanto, el prójimo debe ser visto como otro yo. La Fundación para la Asistencia de la Niñez Abandonada FANA, considera que la dignidad del ser humano debe ser traducida en el trato respetuoso entre todos y para todos, al interior de la comunidad empresarial.

ARTICULO 73. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por **FANA**, constituyen la continuación y el desarrollo de todas aquellas actividades tendientes a mejorar la calidad de vida y clima laboral al interior de nuestra Institución, buscando generar una conciencia colectiva que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial, el buen ambiente en la Fundación y la protección de la dignidad, la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 74. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Fundación ha previsto los siguientes mecanismos para la prevención y corrección del acoso laboral:

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

ARTÍCULO 75. 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 desarrolla sobre las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La Fundación tendrá un Comité de Convivencia conformado en todos los casos por un número par de miembros, los cuales dependerán de la cantidad de trabajadores que ostente la entidad pública o privada y cuyo número de actores será igual entre trabajadores y representantes del empleador. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.

Este comité se integrará atendiendo las siguientes reglas:
El comité lo conformarán cuatro (4) miembros, dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.
En el evento que la empresa cuente con menos de veinte (20) trabajadores, el comité estará integrado por un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

2. Calidades: Los miembros del comité deben caracterizarse por tener principios, comportamientos o competencias relacionadas con el respeto, la imparcialidad, la tolerancia, la serenidad, la confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética, y habilidades como liderazgo, comunicación asertiva y resolución de conflictos.
3. Prohibición – Inhabilidad: Se excluyen de participar como miembros del comité aquellos trabajadores o servidores públicos que hayan sido víctimas de acoso laboral o a quienes se les haya acusado del mismo ante el comité en los últimos seis (6) meses anteriores a la conformación del comité.
4. Centros de trabajo: La empresa deberá conformar un (1) comité y podrá voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.
5. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
   - **a.** Recibir y dar trámite a las quejas presentadas relacionadas con situaciones que puedan constituir acoso laboral.
   - **b.** Examinar de manera confidencial los casos que se les formulen mediante queja o reclamo.
   - **c.** Escuchar a las partes involucradas sobre los hechos que generaron la reclamación.
   - **d.** Adelantar reuniones para crear un espacio de diálogo en el cual se plasmen compromisos que tiendan a solucionar los conflictos.
   - **e.** Formular planes de mejoramiento consistentes en renovar y promover la convivencia laboral (garantizando siempre la confidencialidad).
   - **f.** Hacer un seguimiento a los compromisos y una verificación de su cumplimiento.

g. En caso de no llegar a un acuerdo o persistir la conducta se deberá cerrar el caso informando a la dirección de la empresa, de tal manera que el empleado podrá presentar la respectiva queja ante el Inspector del Trabajo o Juez Competente.

h. Presentar a la Dirección General de la Empresa un informe en el cual se involucren estrategias o recomendaciones que promuevan el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, de igual manera un reporte anual con los resultados de la gestión y los requerimientos que realicen los órganos de control.

i. Seguimiento a las recomendaciones que realicen los departamentos de gestión humana y salud ocupacional relacionados.

j. Informes trimestrales a la Dirección General de la Empresa con estadísticas de las quejas, seguimientos y recomendaciones.

6. Los miembros del comité se reunirán ordinariamente cada tres (3) meses, pero extraordinariamente lo podrán hacer cuando se presenten casos que así lo requieran.

Las sesiones serán válidas cuando se encuentren presentes la mitad más uno de sus integrantes. Excepto en los casos en que el comité este conformado solo por dos miembros, en cuyo caso se requerirá de la presencia de las dos partes.

7. La Empresa deberá garantizar al comité:

a. Un espacio físico adecuado para las reuniones y demás actividades del comité.

b. Lo necesario para el manejo de la documentación reservada.

c. La capacitación o preparación de los miembros en temas prioritarios para el funcionamiento del comité, como comunicación asertiva o resolución de conflictos.

8. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 76. PROCEDIMIENTO ANTE UNA QUEJA O RECLAMO. La Fundación ha establecido el siguiente procedimiento:

1. La queja se recibirá de manera escrita, utilizando el formato de recepción de la queja, en donde se describe la situación que constituya presunto acoso laboral, anexando las pruebas que la soportan.

2. Esta se depositará en el buzón de recepción de quejas.

3. El Comité en reunión, examinarán y estudiarán de manera confidencial la(s) queja(s).

4. El Comité verificara la información de la queja, revisando si las conductas encajan en los previsto en los artículos 2 o 7 de la ley 1010 de 2006, para dar cumplimiento a la función anteriormente dispuesta, el comité podrá apoyarse en el concepto de asesores o peritos externos

5. Si la conclusión del comité es que el asunto no corresponde a la legislación sobre acoso laboral, así se lo hará saber al interesado mediante escrito confidencial.

6. Si por el contrario la conclusión del comité es que el asunto encaja dentro de la temática del acoso laboral, debe hacerse verificación de los hechos, realizando actividades tendientes a verificar, con las pruebas del caso, las circunstancias en que los hechos ocurrieron.

7. Se invitará y escuchará a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja; y a los testigos si es el caso.

8. Luego en reunión se determinarán o formularán propuestas o planes de mejora de las relaciones laborales.

9. ACUERDO CONCILIATORIO. Se creará un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. Se dejará Acta firmada por los involucrados que quedará como constancia.

10. Se formulará un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

11. Se hará seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

12. NO ACUERDO CONCILIATORIO. Si no se llega a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, remitirá la queja e informará a Recursos Humanos.

PARÁGRAFO 1: En caso de incumplimiento del acta de compromiso celebrada entre las partes, se podrán iniciar las acciones legales y reglamentarias.

PARÁGRAFO 2: Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a la Dirección General y/o Coordinador de

Recursos Humanos, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

PARÁGRAFO 3: La comprobación de la presunta conducta de Acoso Laboral del trabajador faculta a la empresa para dar por terminado el Contrato de Trabajo, cumpliendo de esta manera lo establecido en la Ley 1010 de 2006, parágrafo 2 artículo 9: "*La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma*".

CAPÍTULO XIX
ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO

Artículo 77. El presente título tiene por objeto reglamentar la implementación de la modalidad de teletrabajo al interior de **FANA.** Este reglamento hace parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que, sin embargo, solo pueden ser favorables al teletrabajador.

Definiciones

Artículo 78. Para los efectos de la aplicación del presente título se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

1. **Teletrabajo:** es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.
2. **Teletrabajador**: Es la persona que, en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

Objetivos

Artículo 79. Todo programa de teletrabajo en **FANA** se guiará por los siguientes objetivos:

1. Conciliar la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio o estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del trabajo requerido.
2. Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo presencial en el lugar de trabajo.
3. Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
4. Disminuir el absentismo laboral.
5. Mejorar los procesos laborales en la empresa

Condiciones de acceso al programa de teletrabajo

Artículo 80. Las personas que deseen ingresar al programa de teletrabajo, incluidos dentro de estos los trabajadores de **FANA,** podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumple con las siguientes condiciones: el procedimiento y requisito para acceder al programa debe ser fijado por la empresa, en todo caso se sugieren los siguientes:

1. Diligenciar el formulario de solicitud de ingreso al programa.
2. Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud.
3. Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador.
4. Cumplir con los requisitos estipulado en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen en el mismo.

Órgano de control y evaluación

Artículo 81. Con el fin de evaluar continuamente y realizar acciones de mejora que permita la adopción de mejores prácticas en esta modalidad no presencial, se establecerá/designará un cuerpo/órgano/coordinador, a través del cual se gestionara y monitoreará aspectos tales como el ingreso al programa de teletrabajo, al igual que el desarrollo de dicha modalidad al interior de la entidad. (La empresa junto con la ARL deberá establecer la forma en que se llevará a cabo el control y evaluación)

Contrato o vinculación de teletrabajo

Artículo 82. Quien espire a desempeñar un cargo en **FANA** como teletrabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, las condiciones previstas en el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012.

El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, deberá indicar de manera especial:

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

PARÁGRAFO: En caso de contratar por primera vez a un teletrabajador esto no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades en las instalaciones del empleador.

Derechos de los Teletrabajadores

Artículo 83. Los teletrabajadores de FANA tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías de los trabajadores, siempre que las mismas sean compatibles con la naturaleza del teletrabajo.

PARAGRAFO 1: Los trabajadores y teletrabajadores de la Empresa **FANA** tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

1. El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
2. La protección de la discriminación en el empleo.
3. La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
4. La remuneración.
5. La protección por regímenes legales de seguridad social.
6. El acceso a la formación.
7. La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

PARÁGRAFO 2: Los teletrabajadores no tendrán derecho al pago de un auxilio de transporte, salvo que se les haya impartido orden de manera escrita y expresa por **FANA** que impliquen la realización de actividades laborales que demanden gastos de movilidad.

FANA no cancelará las horas extras laboradas por el teletrabajador que no hayan sido ordenadas de manera expresa y escrita por las mismas.

Equipos y programas informáticos

Artículo 84. Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

1. Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas, que puede o no ser suministrado por la empresa, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
2. Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.
3. Una cuenta de correo electrónico.
4. El resto de condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

PARÁGRAFO: El empleador proporcionará al Teletrabajador los equipos informáticos, conexiones, programas necesarios para el desempeño de sus funciones. Para estos efectos, se pactan las siguientes obligaciones a cargo de las partes:

1. La empresa brindará las herramientas específicas estrictamente necesarias para el desarrollo de las funciones, e implementará las medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos

equipos y aplicaciones entregadas. De manera correlativa, el teletrabajador se obliga a respetar lo contemplado en el ordenamiento colombiano, al igual que las instrucciones otorgadas por sus supervisores o jefes inmediatos.

2. El teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que le hayan entregado con ocasión del teletrabajo contratado.
3. El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la empresa los solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le hayan facilitado para la prestación de sus servicios.

Artículo 85. PROPIEDAD INTELECTUAL. Las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/ registrables o no), concebidos o hechos por el teletrabajador durante la ejecución del acuerdo o contrato de teletrabajo y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo pertenecerán a **FANA**

PARÁGRAFO: Las partes acuerdan, reconocen y aceptan que el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en la presente cláusula será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicionen la disposición aludida.

Artículo 86. USO DE SOFTWARE. FANA tiene licencia de todos los programas de software que utiliza. El teletrabajador no es propietario de ese software o de sus manuales, y a menos que sea autorizado por el productor del software, no tiene derecho a reproducirlos. En cuanto al uso de redes o a las licencias corporativas en los equipos, el teletrabajador sólo utilizará el software de acuerdo con lo convenido en la licencia. El teletrabajador, en conocimiento de cualquier uso indebido del software, deberá notificar este hecho a su respectivo e inmediato superior jerárquico. El teletrabajador no podrá hacer, comprar o utilizar copias no autorizadas de software, constituyendo la violación a esta prohibición justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato o acuerdo por parte del empleador. Así mismo, se le prohíbe al teletrabajador el uso de equipos de computación y del respectivo software para elaboración de trabajos personales.

PARÁGRAFO: Las partes acuerdan, reconocen y aceptan que el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en la presente cláusula será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicionen la disposición aludida.

Artículo 87. CONFIDENCIALIDAD Y COMPETENCIA DESLEAL. EL teletrabajador se abstendrá durante la vigencia del presente contrato o acuerdo y con posterioridad a su terminación por cualquier causa de revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de **FANA**, de sus empresas subsidiarias, filiales, o a las empresas o personas naturales o jurídicas relacionadas con la misma y/o a los clientes o afiliados de **FANA**, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de **FANA** para el efecto, particularmente en lo relacionado con la información contenida en las bases de datos de **FANA.** En forma adicional el teletrabajador se abstendrá durante la vigencia del contrato o acuerdo de teletrabajo y con posterioridad a su terminación por cualquier eventualidad, de ejecutar conductas constituyentes de actos de competencia desleal.

PARÁGRAFO: El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en la presente cláusula será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicionen la disposición aludida.

Artículo 88. USO DEL CORREO CORPORATIVO. El teletrabajador acepta que la cuenta de correo electrónico asignada por **FANA** es una herramienta de trabajo que debe usarse exclusivamente para propósitos laborales y por lo tanto la información que circule por ese medio será material confidencial de propiedad de **FANA.** El teletrabajador acepta de manera expresa que **FANA** audite la cuenta de correo empresarial, así como cualquier otra herramienta de trabajo puesta su disposición por parte de **FANA**

PARÁGRAFO: El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en la presente cláusula será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto

2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicionen la disposición aludida.

Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral

Artículo 89. Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla de Integral de Liquidación de Aportes PILA.

Obligaciones de las partes en Seguridad y Previsión de Riesgos Laborales

Artículo 90. Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo las siguientes:

1. **Empleador**
   a) El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
   b) Implementar los correctivos necesarios con la Asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales.
   c) Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST-, definidas en la normatividad vigente.
   d) Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar, dentro de la medida de lo necesario y razonable, y deberá garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
   e) Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y su prevención.
   f) Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.

2. **Teletrabajo**
   a) Diligencia el formato de Auto reporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
   b) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.
   c) Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad Social y Salud en el trabajo (SG-SST).
   d) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
   e) Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo.
   f) Reportar el accidente de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente.
   g) Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
   h) En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

PARÁGRAFO: El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en la presente cláusula será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicionen la disposición aludida.

Obligaciones y responsabilidades especiales de la empresa

Artículo 91. Son responsabilidades de **FANA:**

1. La seguridad del trabajador conforme a la legislación vigente.
2. El suministro a los teletrabajadores de equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar y deberá garantizar que los teletrabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre os riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
3. Incluir al teletrabajador dentro del programa de salud ocupacional y permitirle la participación en las actividades del comité paritario de salud ocupacional.
4. Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia y seguridad del trabajo.

Obligaciones de los teletrabajadores

Artículo 92. Los teletrabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a sus superiores.
2. No permitir el uso de los equipos y el acceso al sistema de personas diferentes a él.
3. Confidencialidad en el manejo de la información.
4. Cumplimiento de los protocolos de conservación y archivo de documentos electrónicos.
5. Concurrir a las reuniones presenciales que se establezcan por el empleador.
6. Permitir la inspección del sitio de trabajo para efectos de salud ocupacional, así como dar cumplimiento a los reglamentos y prescripciones relacionados con su oficio.
7. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa, el Comité de Salud Ocupacional.
8. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del programa de salud ocupacional de la empresa.
9. Utilizar los elementos de protección personal y participar en los programas de actividades de promoción.
10. Realizar las labores en días y horas determinados, y no prestar sus servicios o realizar actividad alguna durante los mismos para persona diferente a **FANA**

PARÁGRAFO: El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en la presente cláusula será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicionen la disposición aludida.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Artículo 93. El sistema de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST tendrá en cuenta la modalidad de teletrabajo, en las diferentes etapas del proceso lógico, esto es en la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objeto de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en la modalidad de teletrabajo.

Reversibilidad

Artículo 94. Debido a la condición de reversibilidad, inherente a las características implícitas del teletrabajo, tanto el teletrabajador como **FANA** podrán dar por finalizado la situación de teletrabajo. (La empresa podrá determinar un preaviso razonable y el procedimiento a seguir para tales efectos)

PARÁGRAFO: Si el teletrabajador fue vinculado por primera vez a **FANA** mediante contrato de teletrabajo, este no podrá exigir integración al modelo presencial convencional.

Artículo 95. Si el teletrabajador tuviera la intención de cambiar el lugar habitual donde desempeña su trabajo, deberá comunicarlo a **FANA** de forma escrita y con una antelación mínima **FANA.** En este caso **FANA** se reserva el derecho de evaluar y reconsiderar si la nueva ubicación del teletrabajador, reúne las condiciones suficientes de idoneidad para seguir desarrollando sus tareas en la modalidad de teletrabajo.

PARÁGRAFO: El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en la presente cláusula será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., y normas que a futuro subroguen, modifiquen o adicionen la disposición aludida.

CAPITULO XX
PUBLICACIONES

ARTÍCULO 96. OBJECIONES AL REGLAMENTO DE TRABAJO. Artículo 17 de la Ley 1429 de 2010. El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma fecha informará a 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 ó 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo, el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere, y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales, el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

ARTÍCULO 97. Artículo 17 de la Ley 1429 de 2010. Una vez cumplida la obligación del artículo 120 del C.S.T, el empleador debe publicar el reglamento interno del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPÍTULO XXI

VIGENCIA

ARTÍCULO 98. El presente reglamento regirá a partir de su publicación en cartelera, de acuerdo a lo prescrito en los artículos 83 y 84 de este reglamento.

CAPÍTULO XXII
CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 99. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Fundación **FANA.**

ARTÍCULO 100. 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.).

Bogotá, Marzo 13 de 2024

Elena Martinez

ELENA MARTINEZ PINEDA
Representante Legal