



ARQUIDIÓCESIS DE BOGOTÁ
FUNDACIÓN DE ATENCIÓN AL MIGRANTE

— **FAMIG** —

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

— ● ● —
VERSIÓN 2026

Fundación de Atención al Migrante – FAMIG
Arquidiócesis de Bogotá

Bogotá D.C., Colombia

2026



TABLA DE CONTENIDO
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
FAMIG

❖ DISPOSICIONES PRELIMINARES	3
❖ CAPÍTULO I - INTRODUCCIÓN	4
❖ CAPÍTULO II - CONDICIONES DE ADMISIÓN	4
❖ CAPÍTULO III - MODALIDADES DE CONTRATACIÓN	7
❖ CAPÍTULO IV - PERÍODO DE PRUEBA	8
❖ CAPÍTULO V - CONTRATO DE APRENDIZAJE	9
❖ CAPÍTULO VI - TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	12
❖ CAPÍTULO VII - JORNADA LABORAL Y HORARIO	12
❖ CAPÍTULO VIII - LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	18
❖ CAPÍTULO IX - DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS	20
❖ CAPÍTULO X - VACACIONES REMUNERADAS	22
❖ CAPÍTULO XI - PERMISOS Y LICENCIAS LABORALES	24
❖ CAPÍTULO XII - SALARIO MÍNIMO LEGAL O CONVENCIONAL, SU DETERMINACIÓN, FORMAS DE PAGO, PERIODICIDAD, LUGAR DE CUMPLIMIENTO Y DEMÁS CONDICIONES QUE LO REGULAN	27
❖ CAPÍTULO XIII - PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD	30
❖ CAPÍTULO XIV - ORDEN JERÁRQUICO	32
❖ CAPÍTULO XV - SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES DE ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	33
❖ CAPÍTULO XVI - POLÍTICA DE PREVENCIÓN PARA EL CONSUMO DE ALCOHOL, SUSTANCIAS PSICOACTIVAS Y CIGARRILLO	35
❖ CAPÍTULO XVII - LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS	37
❖ CAPÍTULO XVIII - DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN Y LOS TRABAJADORES	38
❖ CAPÍTULO XIX - ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS O TERMINACIÓN DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA	42



❖	CAPÍTULO XX - RECLAMOS Y PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN.....	50
❖	CAPÍTULO XXI - DE LAS PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS Y BONIFICACIONES.....	51
❖	CAPÍTULO XXII - TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.....	51
	a) Por parte del Empleador:.....	51
	b) Por parte del empleado:.....	54
❖	CAPÍTULO XXIII - CAPÍTULO ESPECIAL PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL.....	54
❖	CAPÍTULO XXIV - DE LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL.....	55
❖	CAPÍTULO XXV - CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.....	56
❖	CAPÍTULO XXVI - LEY 1010 2006 MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.....	57
❖	CAPÍTULO XXVII - SUJETOS, RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL.....	61
❖	CAPÍTULO XXVIII - MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO.....	62
❖	CAPÍTULO XXIX - CALZADO Y VESTIDO DE LABOR.....	63
❖	CAPÍTULO XXX - TELETRABAJO.....	64
❖	CAPÍTULO XXXI - IGUALDAD AL TRABAJO DERECHOS, OBLIGACIONES Y CONDICIONES GENERALES DEL TELETRABAJO.....	67
❖	CAPÍTULO XXXII - CONDICIONES OPERATIVAS DEL TELETRABAJO Y TRABAJO HÍBRIDO.....	70
❖	CAPÍTULO XXXIII - TRABAJO EN CASA.....	73
❖	CAPÍTULO XXXIV - ÓRGANO DE COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE TRABAJO.....	76
❖	CAPÍTULO XXXV - APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.....	76
❖	CAPÍTULO XXXVI - OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	76
❖	CAPÍTULO XXXVII - DESCONEXIÓN LABORAL.....	78
❖	CAPÍTULO XXXVIII - DIA DE LA FAMILIA.....	79
❖	CAPÍTULO XXXIX - PUBLICACIONES Y VIGENCIA.....	80
❖	CAPÍTULO XL - CLÁUSULAS INEFICACES.....	81
❖	CAPÍTULO XLI - DISPOSICIONES FINALES.....	81



DISPOSICIONES PRELIMINARES

El presente **Reglamento Interno de Trabajo** tiene por objeto establecer con claridad el conjunto de condiciones a las cuales deben sujetarse tanto la **Fundación de Atención al Migrante — FAMIG**, como sus empleados(as), en la ejecución o prestación efectiva de sus labores, para la buena marcha de la Fundación y la dignificación de las relaciones laborales existentes.

La **Fundación de Atención al Migrante — FAMIG** tiene como objetivo fundacional desarrollar acciones de servicio en bien de los migrantes y especialmente de las personas en el contexto de movilidad humana, ofreciéndoles acogida, orientación psico-social, formación y capacitación laboral, para contribuir a la dignificación de su vida, con el fin de mitigar las necesidades más inmediatas del grupo familiar. Se espera que los empleados(as) de la Fundación respaldan el objetivo fundacional y se comprometan con su cumplimiento, ejerciendo su cargo siempre en pro de garantizar el fin último de la organización.

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

ARTÍCULO 1: El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la **FUNDACIÓN DE ATENCIÓN AL MIGRANTE - FAMIG**, entidad canónica sin ánimo de lucro, creada mediante Decreto Arzobispal 845 del 8 de marzo de 2002, identificada con Nit. 830.101.245-2, con domicilio en la ciudad de Bogotá, D.C., en la Calle 17 No. 68-75, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la entidad como todos sus trabajadores.

El presente **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO** determina las condiciones a las que deben sujetarse la **FUNDACIÓN DE ATENCIÓN AL MIGRANTE - FAMIG**, y los trabajadores en la prestación personal del servicio laboral, el mismo, hace parte integral de los contratos individuales de trabajo bajo sus distintas modalidades celebrados y, a sus disposiciones quedan sometidos, la **FUNDACIÓN DE ATENCIÓN AL MIGRANTE - FAMIG**, como el total de trabajadores en las distintas sedes de trabajo y todas las dependencias establecidas en las que posteriormente operen dentro del territorio dentro del territorio nacional de la República de Colombia. El término “los trabajadores” dan cuenta de la labor de hombres y mujeres en el desarrollo del objeto social de la **FUNDACIÓN DE ATENCIÓN AL MIGRANTE - FAMIG**, en Colombia.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2: La **FUNDACIÓN DE ATENCIÓN AL MIGRANTE - FAMIG**, recaudará información personal como también la documentación necesaria para la selección del mejor aspirante, ordenará pruebas psicotécnicas pertinentes cuando aplique y demás actividades permitiendo verificar que el personal aspirante cumple con los requisitos exigidos en la vacante, efectuará las entrevistas que garanticen que el mismo tiene las Competencias Laborales exigidas. Además, antes de recibir a cualquier postulante, se deberán confirmar sus antecedentes; solicitar referencias de anteriores lugares de trabajo; calificaciones obtenidas en los semestres de estudio de



llegar a requerirse; al igual que la verificación de los títulos profesionales presentados. Todo aspirante a trabajar en los exámenes médicos ocupacionales de ingreso. La no asistencia a la cita o el no permitir su realización, será motivo para no celebrar el contrato.

PAR. 1: Se considera empleados o trabajadores de la FUNDACIÓN DE ATENCIÓN AL MIGRANTE - FAMIG a las personas que, por su educación, conocimientos, formación, experiencia, habilidades y aptitudes, luego de haber cumplido con los requisitos de selección e ingreso, establecidos en la ley, reglamentos, resoluciones, manuales o instructivos de la Compañía, presten personalmente y de forma subordinada servicios a la Fundación.

PAR. 2: En el marco de la selección, todas las personas que se encuentren en un proceso que pueda determinar su vinculación, asociación o contratación en la FUNDACIÓN DE ATENCIÓN AL MIGRANTE - FAMIG tendrán una verificación de referencias en la que se incluya la verificación explícita de conductas sexuales indebidas. Lo anterior dando cumplimiento a la Política para la prevención de la explotación y los abusos sexuales.

ARTÍCULO 3: Una vez cumplidos los requisitos y condiciones previstas por la FUNDACIÓN DE ATENCIÓN AL MIGRANTE - FAMIG, decidirá si admite o no al aspirante. En caso de no ser aceptado el aspirante, LA FUNDACIÓN DE ATENCIÓN AL MIGRANTE - FAMIG, no estará obligado a aceptar reclamo de ninguna naturaleza; a reembolsar o pagar suma alguna de dinero por ningún concepto; a expedir certificaciones sobre el resultado de los exámenes y/o pruebas ni a dar explicación alguna sobre su determinación.

PAR. 1: El contrato de trabajo, que se encuentre debida y legalmente suscrito será el único documento que faculta al trabajador a ejercer su puesto de trabajo como dependiente de la Fundación, antes de dicha suscripción será considerado aspirante a ingresar.

PAR. 2: La FUNDACIÓN DE ATENCIÓN AL MIGRANTE - FAMIG, no adelantará ningún proceso de admisión para aspirantes que sean menores de edad.

PAR. 3: La FUNDACIÓN DE ATENCIÓN AL MIGRANTE - FAMIG, guardará total confidencialidad con la información de los candidatos y no la usará con propósitos diferentes a los relacionados con el proceso de verificación, previo a la contratación.

PAR 4. Obligación de informar vínculos de parentesco y conflictos de interés. Los trabajadores deberán informar por escrito a la Fundación la existencia de vínculos de parentesco hasta el cuarto (4.º) grado de consanguinidad, segundo (2.º) de afinidad o primero (1.º) civil con otros trabajadores, directivos, contratistas o aspirantes a vincularse con la Fundación, cuando dicha circunstancia pueda generar conflictos de interés, relaciones de subordinación directa, afectación de la objetividad en la toma de decisiones o riesgos para la transparencia institucional.

La Fundación evaluará cada caso de manera individual, atendiendo criterios de razonabilidad, igualdad y no discriminación, y podrá adoptar las medidas administrativas que resulten necesarias para prevenir conflictos de interés, tales como la reasignación de funciones, la modificación de líneas de reporte, la reubicación del



trabajador o, cuando exista una incompatibilidad objetiva que no pueda mitigarse, abstenerse de efectuar la contratación.

ARTÍCULO 4: El aspirante que haya sido declarado apto para cumplir las funciones inherentes al puesto, en forma previa a la suscripción del contrato correspondiente, deberá llenar un formulario de “datos personales del trabajador”. En este deberá consignar la dirección de su domicilio permanente, los números telefónicos (celular y fijo) que faciliten su ubicación, correo electrónico, y números de contacto referenciales para prevenir inconvenientes por cambios de domicilio.

Para la suscripción del contrato de trabajo, el aspirante seleccionado deberá presentar los siguientes documentos actualizados:

1. Hoja de vida.
2. Certificado de los últimos empleadores con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio y la índole de la labor ejecutada.
3. Exhibir originales y entregar 1 copia legible de la cédula de ciudadanía; y, licencia de conducción cuando corresponda o tarjeta de identidad según sea el caso.
4. El aspirante menor de dieciocho (18) años necesita para trabajar autorización escrita del inspector del trabajo, en su defecto de la primera autoridad local a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia.
5. Presentar los originales y entregar copias de los certificados o títulos legalmente conferidos, con el correspondiente registro de la autoridad competente.
6. Partida de matrimonio y de nacimiento de sus hijos según el caso.

PAR. 1: La alteración o falsificación de documentos presentados por el aspirante o trabajador constituye falta grave, y justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo; sin perjuicio de la obligatoria remisión de la información y documentos a las autoridades que corresponda.

PAR. 2: La FUNDACIÓN DE ATENCIÓN AL MIGRANTE - FAMIG, podrá exigir, además de los documentos mencionados en este Reglamento, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no al aspirante, o aquellos que sean necesarios de acuerdo con el cargo y/o perfil del empleado; 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 partido político al cual pertenezca” (Artículo 1 ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de 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), pruebas para determinar la infección del VIH (decreto reglamentario n° 1991 Art 22 y D.R. 559/91, art. 22)), ni la libreta militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995). Así mismo, en la entrevista de admisión no se realizarán preguntas relacionadas con planes reproductivos (Ley 2114 de 2021 artículo tercero).



PAR. 3: La FUNDACIÓN DE ATENCIÓN AL MIGRANTE - FAMIG, asegurará que, dentro de los procesos de selección que adelante, no haya discriminación y/o trato diferencial por razones étnicas, de embarazo, de género, orientación sexual, religiosas, políticas o condiciones de discapacidad.

ARTÍCULO 5: Los aspirantes o candidatos se encuentran obligados a informar al momento de su contratación si son parientes de trabajadores de la Fundación, hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o segundo civil.

ARTÍCULO 6.- El aspirante para formalizar su vinculación con la Fundación, deberá suministrar toda la información necesaria para su correcta afiliación a la E.P.S., fondo de pensiones y caja de compensación familiar.

PAR 1. – En ningún caso contratará personal menor de dieciséis años, y para el caso de los aspirantes menores de dieciocho (18) años, éstos deberán al momento de la suscripción del contrato de trabajo presentar la autorización del Ministerio de Trabajo o de la autoridad competente.

PAR 2. - Para el caso de personas en condición de discapacidad, se solicitará:

- 1) copia de su carné de EPS donde conste la situación de discapacidad y el porcentaje de está y/o;
- 2) certificación de discapacidad emitida por el médico tratante de la EPS y/o;
- 3) Dictámenes de juntas de calificación que acredite su condición de discapacitado, entre otros soportes académicos que acrediten lo mencionado en su hoja de vida.

CAPÍTULO III **MODALIDADES DE CONTRATACIÓN**

ARTÍCULO 7.- CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO. Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

PAR 1. Preaviso. En el caso de los contratos a término indefinido, el trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador; caso en el cual el trabajador podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la terminación. (Artículo 5° de la Ley 2466 de 2025 modificó el artículo 47 del C.S.T.)

ARTÍCULO 8.- CONTRATO A TÉRMINO FIJO. Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término



no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito.

PAR 1. PRÓRROGAS. El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

- **Prórroga pactada.** Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un periodo inferior a (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años.
- **Prórroga automática:** Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años). (Artículo 6° de la Ley 2466 de 2022 modificó el artículo 46 del C.S.T.)

ARTÍCULO 9.- CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA. Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. Deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender. Cuando finalice la obra o labor contratada y el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el cual se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor o se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato por la nueva necesidad. (Artículo 6° de la Ley 2466 de 2022 modificó el artículo 46 del C.S.T.)

PAR 1. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador tendrá derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

ARTÍCULO 10.- El contrato de aprendizaje ahora es un contrato laboral, con todas sus obligaciones y particularidades. La contratación de aprendices ahora es a término fijo.

CAPITULO IV **PERÍODO DE PRUEBA**

ARTÍCULO. 11: La FUNDACIÓN DE ATENCIÓN AL MIGRANTE — FAMIG 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 este, las conveniencias de las condiciones de trabajo.



1. 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 o por la convención colectiva.
2. En ningún caso el período de prueba puede exceder de dos (2) meses. En los contratos 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.
3. Cuando el período de prueba se pacte por un lapso menor del límite máximo legalmente permitido, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado y sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de dos (2) meses.
4. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80, CST).

PAR 1. - Durante el período de prueba no se podrán efectuar cambios al contrato de trabajo. Así mismo, no se podrán otorgar licencias ni permisos al trabajador excepto por razones de fuerza mayor o caso fortuito.

ARTICULO. 14: Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Art. 80, C.S.T.)

CAPÍTULO V

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 15.- EL Contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la Fundación, por cualquier tiempo determinado **no superior a tres (3) años**, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

PAR 1. - La subordinación para el caso de los contratos de aprendizaje está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.

ARTÍCULO 16.- APOYO DE SOSTENIMIENTO MENSUAL Y OTROS. Los contratos de aprendizaje firmados a partir del 25 de junio de 2025 se rigen en su totalidad por la ley 2466 de 2025.



CUADRO 1. PARTICULARIDADES DE PAGOS - CONTRATO DE APRENDIZAJE EN LEY 2466 DE 2025

Tipo de formación	Etapas del contrato	Apoyo de sostenimiento mensual	Seguridad social	Otros derechos laborales
Formación dual	Primer año	Equivalente 75% de un (1) SMMLV	Afiliación y cotización al sistema general de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales	Derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo durante todo el contrato.
	Segundo año	Equivalente 100% de un (1) SMMLV		
Formación tradicional	Etapas lectiva	Equivalente 75% de un (1) SMMLV	Afiliación y cotización al sistema general de seguridad social en Salud + Riesgos laborales pagados por la Fundación	Aplica pago del apoyo de sostenimiento mensual, así como las afiliaciones a salud y riesgos laborales.
	Etapas práctica	Equivalente 100% de un (1) SMMLV	Afiliación y cotización al sistema general de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales	Derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo durante la etapa práctica.
Estudiantes universitarios	Cualquier modalidad o etapa	Equivalente al 100% de un (1) SMMLV	Según la etapa: solo salud y riesgos laborales (lectiva) o salud, pensiones y riesgos (en etapa práctica)	Según la etapa y sin importar si la formación es o no en modalidad dual. En etapa lectiva, aplican pagos del apoyo de sostenimiento mensual, junto a las afiliaciones a salud y riesgos laborales. Y en etapa práctica aplica el derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo

NOTA: (*) La formación dual en Colombia está presente en diferentes vías de cualificación, así:

- (a) Vía de cualificación educativa: en programas de educación superior de pregrado que cuentan con registro calificado en modalidad dual.



- (b) Vía de cualificación del Subsistema de Formación para el Trabajo: la formación dual es obligatoria para todos los programas en todos los niveles de esta vía de cualificación.
- (c) Estrategia del SENA: en la estrategia de formación dual que aplica únicamente para los programas que expresamente hagan parte de dicha estrategia en dicha entidad. (**) La duración de la alternancia podrá ser menor o mayor, sin superar de tres (3) años, caso en el cual la distribución teórica/práctica deberá ser, como mínimo, de 50% [teoría] y 50% [práctica], en relación con el tiempo total de la duración del programa dispuesto en sus diseños curriculares y los pagos corresponderán a cada etapa según la alternancia. (***) La formación tradicional está compuesta por las siguientes vías de cualificación: (a) Educativa: Educación superior de pregrado (técnico profesional, tecnólogo y universitario) (b) Formación profesional integral del SENA: toda la oferta de formación complementaria y formación titulada SENA, excepto la estrategia de formación dual, que cuenta con regulación particular, como se mencionó previamente.

ARTÍCULO 17. - FORMALIDADES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. En la etapa práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz tiene derecho al pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, lo que entre otros abarca:

1. Apoyo de sostenimiento mensual
2. Trabajo suplementario
3. Dotación
4. Auxilio de transporte
5. Cesantías
6. Interés a las cesantías
7. Vacaciones
8. Subsidio familiar
9. Seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales

Salud: El aporte total es del 12.5% del IBC (Ingreso Base de Cotización). El empleador asume el 8.5% y el aprendiz el 4%, sin olvidar la exención del artículo 114-1 del Estatuto Tributario previamente citada.

Pensión: El aporte total es del 16% del IBC. El empleador asume el 12% y el aprendiz el 4%. **Riesgos Laborales:** El porcentaje varía entre 0.522% y 6.96% según la clase de riesgo de la empresa y las actividades del aprendiz. En este caso, el costo está a cargo del empleador.

ARTÍCULO 18. - Considerando el carácter formativo del contrato de aprendizaje, el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 21 de la Ley 2466 de 2025 dispone que el Contrato de Aprendizaje: a) Se puede celebrar por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años b) La finalidad es la de facilitar la formación teórico-práctica del aprendiz c) Está compuesto por dos fases: lectiva o práctica, que



en el caso de la formación dual se fusionan generando la alternancia y en el caso de los estudiantes universitarios puede estar limitada a la fase práctica

PAR 1. - En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. (Artículo 30 de la Ley 789 de 2002 y Artículo 21 de la Ley 2466 de 2025 que modificó el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo).

PAR 2. - CUOTA DE DISCAPACIDAD. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. (Artículo 15, numeral 17 de la Ley 2466 de 2025 que modificó y adicionó el Artículo 57 del C.S.T.)

ARTÍCULO 19. - AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se realizarán de la siguiente manera:

1. Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y la cotización será cubierta plenamente por la entidad, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.
2. En la fase práctica, el aprendiz estará afiliado al Sistema de Riesgos Laborales por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) que cubre la entidad, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.
3. Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos laborales.

CAPÍTULO VI

TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 20: La FUNDACIÓN DE ATENCIÓN AL MIGRANTE - FAMIG no contrata personas para que desarrollen trabajo ocasional, accidental o transitorio. Excepcionalmente y de llegar a hacerlo, los trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios gozan de todas las garantías y beneficios de las que disfrutaban los demás trabajadores bajo lo preceptuado por la normatividad laboral que al momento rige.

ARTÍCULO 21.- Son meros trabajadores ocasionales y transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor a un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la Fundación. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, a todas las prestaciones de ley (Art. 6, C.S.T.).



ARTÍCULO 22.- No obstante, al no ser empleados de La FUNDACIÓN DE ATENCIÓN AL MIGRANTE - FAMIG, los trabajadores de las Empresas de Servicios Temporales que llegaren a prestar servicios a La Fundación deberán acatar y cumplir todas las normas establecidas en el presente Reglamento de Trabajo. Para el efecto dichas empresas están obligadas a pactar las cláusulas respectivas en los contratos individuales de trabajo de este personal.

CAPÍTULO VII

JORNADA LABORAL Y HORARIO

ARTÍCULO 20.- JORNADA LABORAL. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

PAR. 1: Conforme a las estipulaciones establecidas por la H. Corte Constitucional sobre la materia, no habrá limitación de jornada para quienes ejerzan cargos de dirección, manejo y confianza, quienes deberán laborar el tiempo necesario para cumplir a cabalidad sus funciones, sin que el servicio prestado fuera del horario constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

PAR. 4'': Los trabajadores, para retirarse de las instalaciones de la FUNDACIÓN DE ATENCIÓN AL MIGRANTE - FAMIG antes de terminar su jornada laboral, deben solicitar al jefe directo el respectivo permiso y tramitar dicho permiso ante la Dirección de Gestión Humana de acuerdo con las disposiciones.

En caso de fuerza mayor o fortuito comprobado y no encontrarse el jefe inmediato deberá avisar a la Dirección de Gestión Humana, dentro de las 24 horas siguientes.

PAR. 5'': El director ejecutivo o la Secretaria Ejecutiva podrán modificar unilateralmente el horario de trabajo de la totalidad de sus trabajadores, o parte de ellos, de acuerdo con las necesidades del servicio, sin que supere la jornada laboral legalmente establecida.

Sin perjuicio de lo comentado anteriormente, así como del horario laboral flexible, el horario general de trabajo en **FAMIG** es el siguiente:

DÍAS LABORABLES

1. LUNES A JUEVES

Hora de entrada: 7:30 A.M

Hora de Salida 5:00 P.M.



Una hora de almuerzo la cual debe tomarse en los siguientes horarios:

- 12:00 p.m. a 1:00 p.m.
- 1:00 p.m. a 2:00 p.m.

Con períodos de descanso de diez minutos los cuales pueden ser tomados durante la jornada laboral; uno en la mañana y otro en la tarde.

2. VIERNES

Hora de entrada: 7:30 A.M

Hora de Salida 4:30 P.M.

Una hora de almuerzo la cual debe tomarse en los siguientes horarios:

- 12:00 p.m. a 1:00 p.m.
- 1:00 p.m. a 2:00 p.m.

Con períodos de descanso de diez minutos los cuales pueden ser tomados durante la jornada laboral; uno en la mañana y otro en la tarde.

3. MARTES A JUEVES (Personal de servicios Generales)

Hora de entrada: 6:00 A.M

Hora de Salida 3:00 P.M.

Una hora de almuerzo

Con períodos de descanso de diez minutos los cuales pueden ser tomados durante la jornada laboral; uno en la mañana y otro en la tarde.

No obstante, los horarios mencionados anteriormente podrán ser modificados por la Fundación y notificados a los colaboradores conforme a las reglas de turnos y jornadas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 21. – Excepciones a la Jornada Laboral:

- a) El empleador y el trabajador(a) podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no excede el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria.
- b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción



de la jornada de trabajo de acuerdo a dictámenes al respecto.

- c) La duración máxima de la jornada de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las reglas señaladas en el Artículo 11 de la Ley 2466 de 2025.
- d) El empleador y el trabajador(a) pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Fundación o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

PAR 1. - Queda excluido de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo o los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

PAR 2. -Las concesiones especiales de horario por temas circunstanciales como horarios de estudios y otros, serán aprobadas por escrito de acuerdo con cada caso, y quedará copia en la historia laboral del trabajador.

PAR 3. - En el caso de la apertura de una nueva sede, deberá iniciar labores ajustándose a uno de los horarios antes mencionados, posteriormente se efectuará comunicación escrita en donde se informe locación física y tiempos de trabajo para dar mayor claridad.

PAR 4. - El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. Para implantar esta jornada el empleador deberá obtener la aprobación administrativa del Reglamento Interno de Trabajo.

PAR 5. - La Fundación se reserva la facultad de crear nuevos horarios de acuerdo con las necesidades o exigencias donde realice sus labores, pero con sujeción a las normas legales que regulan la jornada.

PAR 6. - La Fundación no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, ni se causará remuneración alguna, excepto cuando de manera previa, expresa y formalmente por escrito lo ordene a sus trabajadores. Igualmente, queda establecido que los trabajadores tendrán la obligación de laborar horas extras o jornada extraordinaria cuando sean ordenadas por la Fundación. La Fundación cumplirá lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021, referente a la reducción de las horas semanales en los términos que dispone la norma en cita sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores.

PAR 7. - Los periodos de descanso señalados anteriormente no se computan como tiempo de trabajo de conformidad con el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo, salvo que por disposición del empleador el trabajador deba permanecer a su servicio durante dichos lapsos.



PAR. 8: Los trabajadores, para retirarse de las instalaciones de la FUNDACIÓN DE ATENCIÓN AL MIGRANTE - FAMIG antes de terminar su jornada laboral, deben solicitar al jefe directo el respectivo permiso y tramitar dicho permiso ante la Dirección de Gestión Humana de acuerdo con las disposiciones. En caso de fuerza mayor o fortuito comprobado y no encontrarse el jefe inmediato deberá avisar a la Dirección de Gestión Humana, dentro de las 24 horas siguientes.

PAR. 9: El director ejecutivo o la Secretaria Ejecutiva podrán modificar unilateralmente el horario de trabajo de la totalidad de sus trabajadores, o parte de ellos, de acuerdo con las necesidades del servicio, sin que supere la jornada laboral legalmente establecida.

ARTÍCULO 22. JORNADA MÁXIMA LEGAL Y CARGOS EXCLUIDOS DE SU REGULACIÓN La jornada ordinaria de trabajo será la máxima legal vigente establecida en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan. Su distribución podrá efectuarse de conformidad con la legislación laboral aplicable y las necesidades del servicio.

No estarán sometidos a la jornada máxima legal los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, de conformidad con lo previsto en el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

En consecuencia, el tiempo laborado por dichos trabajadores que exceda la jornada máxima legal no dará lugar al reconocimiento de trabajo suplementario o de horas extras, sin perjuicio del respeto por los períodos mínimos de descanso y de los demás derechos laborales que les correspondan.

ARTÍCULO 23. DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA De conformidad con el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan, la jornada ordinaria podrá distribuirse de común acuerdo entre la Fundación y el trabajador en un máximo de seis (6) días a la semana, garantizando siempre un (1) día de descanso obligatorio.

La distribución de la jornada podrá realizarse de manera flexible, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo diez (10) horas diarias, sin que ello genere el pago de trabajo suplementario o de horas extras, siempre que no se exceda la jornada máxima legal semanal vigente y se cumplan las condiciones establecidas en la legislación laboral.

La implementación de jornadas flexibles estará sujeta a las necesidades del servicio, la naturaleza de las funciones desempeñadas y la adecuada prestación de los servicios de la Fundación, pudiendo acordarse entre esta y el trabajador cuando las condiciones operativas lo permitan.

PAR 1. La distribución de la jornada no podrá afectar los períodos mínimos de descanso establecidos en la ley ni los derechos laborales de los trabajadores.

ARTÍCULO 24. LABORES EXCEPCIONALES Y RECUPERACIÓN DE TIEMPO La jornada máxima legal podrá



excederse únicamente en los eventos previstos por la ley, cuando sobrevenga fuerza mayor, caso fortuito, exista riesgo de accidente o deban ejecutarse trabajos de urgencia indispensables para evitar una grave perturbación en la prestación de los servicios de la Fundación o para restablecer la normalidad de sus operaciones.

En estos casos, el trabajo se limitará estrictamente al tiempo necesario para atender la situación excepcional y la Fundación llevará el registro correspondiente de las horas laboradas, de conformidad con la normativa laboral vigente.

No constituyen trabajo suplementario o de horas extras las labores realizadas para compensar o recuperar el tiempo correspondiente a permisos, licencias, suspensiones o descansos concedidos por la Fundación, siempre que dicha recuperación haya sido previamente autorizada o acordada entre las partes y se efectúe dentro de los límites establecidos por la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 25. REGISTRO Y CONTROL DE LA JORNADA DE TRABAJO La Fundación llevará el registro de ingreso, salida y demás novedades relacionadas con la jornada laboral mediante los mecanismos físicos, electrónicos, biométricos, digitales o tecnológicos que determine para tal fin, los cuales deberán ser utilizados por todos los trabajadores obligados a registrar su asistencia.

Cuando por fallas técnicas o por cualquier otra circunstancia no sea posible utilizar el sistema habitual de registro, el trabajador deberá informar de manera inmediata a su jefe inmediato o al área de Gestión Humana, quienes establecerán el mecanismo temporal para el control de la jornada mientras se restablece el sistema.

Los trabajadores que, por la naturaleza de sus funciones, desarrollen labores fuera de las instalaciones de la Fundación o en lugares donde no sea posible efectuar el registro ordinario de asistencia, deberán reportar el inicio, desarrollo y terminación de su jornada mediante el procedimiento o herramienta que la Fundación establezca para tal efecto.

El registro de la jornada constituye un mecanismo de control administrativo y de cumplimiento de las obligaciones laborales, por lo que el trabajador deberá realizarlo de manera personal, veraz y oportuna.

ARTÍCULO 26. - JORNADA FLEXIBLE PARA TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES DEL CUIDADO. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las TICs sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador(a) que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

El trabajador(a) podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de



trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos y descanso. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador, quien deberá otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá iniciar con el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador(a). (Artículo 46 de la Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 27. - FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL PARA PERSONAS CUIDADORAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.

ARTÍCULO 28. - TRABAJO POR TURNOS. En el caso de los trabajos con turnos sucesivos, la Fundación y el trabajador pueden acordar jornadas con continuidad durante todos los días de la semana. Sin embargo, cada turno no debe exceder las 6 horas al día ni las 36 horas a la semana.

PAR 1. - En los casos en que al finalizar un turno no se presenten los trabajadores que deben suceder en la labor, los que estén desempeñando el trabajo deberán continuarlo hasta que llegue la persona que haya de reemplazarlos. Cuando esto ocurra, el trabajador que esté de turno deberá dar aviso al jefe respectivo. Se considera falta grave el abandonar el turno sin que se haya presentado el reemplazo. En este evento La Fundación garantizará el reemplazo para efectos de evitar la ocurrencia de turnos sucesivos.

PAR 2. - La Fundación no aceptará cambios de turnos en forma unilateral por parte de los trabajadores.

ARTÍCULO 29. - TRABAJADORES DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO. Los trabajadores de dirección, manejo y confianza actúan como representantes del empleador, y en tales condiciones, las actuaciones de estos trabajadores frente a los demás empleados obligan al empleador, tal como lo establece el artículo 32 del Código sustantivo del trabajo.

A dichos trabajadores no se les aplica lo referido a la máxima jornada laboral, y deberán trabajar el número de horas necesarias para el cabal cumplimiento de sus funciones, por lo cual no habrá lugar al reconocimiento de horas extras cuando sobrepasen el límite legal. Ello sin perjuicio de cumplir los horarios mínimos señalados por la Fundación, cargos dentro de los cuales se encuentran, pero sin limitarse: personal directivo, coordinadores de área y aquellos con los que se pacte en el contrato de trabajo dicha modalidad.



ARTÍCULO 30.- Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos (2) horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antes dicho se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 31.- El número de horas de trabajo señalado en el horario anterior podrá ser elevado por orden del empleador y sin permiso de autoridad por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en los vehículos, maquinaria o en la dotación del establecimiento, pero, sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de La Fundación sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VIII

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 32.- RELACIÓN DE HORAS EXTRA. El trabajo que se desarrolla más allá de la jornada ordinaria o de la máxima legal, en el evento de trabajadores amparados por ésta, se conoce como trabajo suplementario o de horas extras y debe remunerarse en forma oficial.

El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de la Fundación

El empleador deberá entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

PAR 1. - No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extra (Artículo 12 de la Ley 2466 de 2025).

PAR 2. - La Fundación no reconocerá el pago de trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo exija de sus trabajadores y sean autorizadas por la Fundación.

PAR 3. - Durante su jornada laboral los trabajadores estarán obligados a prestar sus servicios sin interrupción, salvo las autorizadas por escrito por la Fundación para tomar los alimentos y que pueden ser modificadas a voluntad del mismo por estipulación legal.

PAR 4. - Por acuerdo entre las partes puede repartirse la jornada ordinaria de trabajo semanal ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, conforme lo dispuesto en el artículo 164 del CST, 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 33.- LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o



nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PAR 1. – Se exceptúa de dicho límite al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme la normatividad vigente.

ARTÍCULO 34.- TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS. En Colombia, el tiempo de trabajo está regulado por la ley de reforma laboral 2466 de 2025 y el código sustantivo de trabajo incluye las siguientes tasas de recargo:

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 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco (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. El trabajo en día de descanso obligatorio (dominical o festivo): se remunera con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, implementado de manera gradual, conforme lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, así:
 - **A partir del 1° de julio de 2025:** recargo del ochenta por ciento (80%).
 - **A partir del 1° de julio de 2026:** recargo del noventa por ciento (90%).
 - **A partir del 1° de julio de 2027:** recargo del cien por ciento (100%).

Lo anterior, sin perjuicio de que el empleador adopte voluntariamente la plena aplicación del recargo del cien por ciento (100%) desde la entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025.

Cuando coincidan dos o más circunstancias generadoras de recargo (por ejemplo, trabajo nocturno, en un día de descanso obligatorio y/o en horas extra), se adicionarán los porcentajes correspondientes sobre la base de la hora ordinaria diurna.

PAR 1. Los recargos establecidos en este artículo no son acumulables entre sí cuando correspondan al mismo concepto; sin embargo, podrán concurrir de manera simultánea cuando las condiciones del trabajo así lo determinen, como en los casos de labor extra, nocturna, dominical o festiva.



CAPITULO IX

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 35.- Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral colombiana.

- Todo trabajador tendrá derecho al descanso remunerado en los domingos y en los días festivos de carácter civil o religioso establecidos por la legislación colombiana vigente, entre ellos: Año Nuevo (1 de enero), Día de los Reyes Magos (6 de enero), Día de San José (19 de marzo), Jueves Santo, Viernes Santo, Día del Trabajo (1 de mayo), Ascensión del Señor, Corpus Christi, Sagrado Corazón de Jesús, San Pedro y San Pablo (29 de junio), nueve (9) de julio – Día Cívico de la Virgen de Chiquinquirá, Día de la Independencia (20 de julio), Batalla de Boyacá (7 de agosto), Asunción de la Virgen (15 de agosto), Día de la Raza (12 de octubre), Día de Todos los Santos (1 de noviembre), Independencia de Cartagena (11 de noviembre), Inmaculada Concepción (8 de diciembre) y Navidad (25 de diciembre), así como los demás días de descanso obligatorio que establezca la ley.
- El descanso remunerado de los días seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
- Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PAR 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 (Art. 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 36.- Los trabajadores podrán ser asignados a trabajar en domingos y/o festivos, remunerándose dicho trabajo de la siguiente manera:

- El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del cien (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. *Ver capítulo VII artículo 30.*
- Si el domingo coincide con día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
- 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. (Art. 26 Ley 789 del 2002)

PAR 1. - El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo (artículo 51 de la ley 789 de 2002 que adicionó el literal d artículo 161 del CST)

PAR 2. - Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

PAR 3. - Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5°, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 37. - El descanso en los domingos y los demás expresados en el artículo 20 de 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 1.990, modificado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002.

PAR 1. – El trabajador que excepcionalmente labore en días de descanso obligatorio tiene derecho a un día de descanso compensatorio remunerado, o retribución en dinero de acuerdo con las normas laborales vigentes a su elección, siempre y cuando exista autorización escrita del superior:

Si opta por el descanso compensatorio remunerado, este se le puede conceder en una de las siguientes formas:

1. En otro día laboral dentro de los seis meses siguientes.
2. Si opta por la retribución en dinero, este se pagará así:
 - a) El trabajo en domingo o en día de fiesta, con el recargo establecido por la ley, sobre el salario ordinario, en proporción a las horas trabajadas, sin perjuicio al salario ordinario a que se tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
 - b) Si solo ha trabajado parte de la jornada, se le pagará en la misma forma, pero en proporción al tiempo trabajado.
 - c) Si con el domingo ha coincidido un día de fiesta señalado por la ley como descanso obligatorio remunerado, el trabajador solo tiene derecho a la remuneración de acuerdo con el cargo establecido en este mismo artículo.



ARTÍCULO 38.- Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día como si se hubiere realizado.

No está obligado 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.).

CAPÍTULO X

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 39. - Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tendrán derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.). Los trabajadores en misión tienen derecho a la compensación monetaria por vacaciones proporcional al tiempo laborado, cualquiera que este sea (art. 76 Ley 50/90).

ARTÍCULO 40. - Las vacaciones podrán ser total o parcialmente colectivas de acuerdo con las necesidades del servicio de la Fundación. Cuando medie necesidad del servicio, la Fundación determinará los casos en que su disfrute en tiempo se haga de manera individual. La época de vacaciones debe ser señalada por la Fundación 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. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

PAR 1. - La Fundación puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija de vacaciones colectivas y si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gozan son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

ARTÍCULO 41.- 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 42.- AUTORIZACIÓN Y COMPENSACIÓN EN DINERO DE LAS VACACIONES: El empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (ARTÍCULO 20 Ley 1429 de 2010). Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Art. 189, C.S.T., modificado por el Art. 20 de la Ley 1429 de 2010).

ARTÍCULO 43. - En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.



PAR 1. - Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

PAR 2. - La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (Art. 190, C.S.T.).

PAR 3. - Los trabajadores menores de dieciocho (18) años tienen derecho a gozar de veinte (20) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicio laborado, vacaciones que la Fundación deberá hacer coincidir con las vacaciones escolares inmediatamente posteriores al cumplimiento del año trabajado y deberán concederse siempre en descanso efectivo.

ARTÍCULO 44. - 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 conceden (Art. 192 C.S.T.).

ARTÍCULO 45. - Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5).

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

CAPÍTULO XI

PERMISOS Y LICENCIAS LABORALES

ARTÍCULO 46.- La Fundación concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho de sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para concurrir al servicio médico correspondiente debidamente certificado por la EPS o ARL; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización; y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que se avise con la debida oportunidad a la Fundación o a sus representantes.

Igualmente, la Fundación garantizará espacios de integración familiar y bienestar de conformidad con la legislación vigente, facilitando por lo menos una (1) jornada semestral destinada a que el trabajador comparta con su familia o participe en actividades de fortalecimiento familiar, bienestar, recreación, cultura o desarrollo humano, organizadas directamente por la Fundación o a través de terceros.



Así mismo, la Fundación podrá otorgar tiempo libre por cumpleaños del trabajador conforme a las políticas internas que adopte para tal efecto, siempre que ello no afecte la adecuada prestación del servicio y la continuidad de las actividades institucionales.

La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a) En caso de **grave calamidad doméstica**, la cual debe ser demostrada ante la Fundación la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias. En todos los casos, el trabajador deberá comprobar la grave calamidad doméstica.
- b) En los casos del **derecho al sufragio**, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación y concurrir al servicio médico el aviso se dará con la debida anticipación que las circunstancias lo permitan. El trabajador que haga uso de este tipo de permisos deberá presentar a la Fundación certificado de su asistencia a la respectiva diligencia.
- c) En caso de **entierro de compañeros de trabajo**, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- d) La Fundación concederá al trabajador caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una **licencia remunerada por luto** conforme lo previsto en la ley vigente al momento de la causación (Ley 1280 de 2009). La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto.
- e) En caso de **licencia de paternidad**, El trabajador tendrá derecho a la licencia remunerada de paternidad en los términos previstos por la ley. Su duración será de dos (2) semanas remuneradas y se incrementará progresivamente en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural certificada por el DANE, hasta alcanzar cuatro (4) semanas, conforme a lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025 y las demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan. Así mismo, en los casos de nacimiento prematuro o cuando el recién nacido presente condiciones de salud que requieran especial protección, la licencia podrá ampliarse en los términos previstos por la legislación vigente. Para el reconocimiento de esta licencia, el trabajador deberá acreditar el nacimiento del menor y cumplir los requisitos establecidos por el Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- f) El trabajador debe cumplir el procedimiento interno establecido por la Fundación para la concesión del permiso.
- g) Respecto a **permisos para asistir a consulta médica**, es necesario que el trabajador le solicite el permiso a su jefe inmediato, quien podrá autorizarlo o no para retirarse del lugar de trabajo. Cumplida la cita, el trabajador debe regresar de inmediato a la Fundación salvo que sea incapacitado u hospitalizado. En estos últimos casos, el trabajador deberá dar aviso dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la Fundación. La Fundación sólo aceptará incapacidades expedidas por la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado y/o aliado de telemedicina siempre que esta última no supere 3 días hábiles de incapacidad laboral.



- h) **Citas médicas:** Se incluye la posibilidad de ausentarse para asistir a citas médicas de urgencia o a citas médicas programadas con especialistas, siempre que informe previamente al empleador cuando ello sea posible y presente la respectiva certificación o constancia de asistencia. Igualmente, se reconocerán los permisos necesarios para la asistencia a consultas, procedimientos, controles y demás atenciones médicas relacionadas con el diagnóstico y tratamiento de la endometriosis, en los términos previstos en la Ley 2338 de 2023, las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social y las normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan, siempre que el trabajador acredite que se encuentra dentro de los supuestos previstos en dicha normativa y aporte la correspondiente certificación médica.
- i) **Obligaciones escolares como acudiente:** Se permite la ausencia laboral para cumplir con obligaciones escolares del trabajador como acudiente de sus hijos o dependientes en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo, siempre y cuando se notifique al empleador previamente y se presente la justificación correspondiente (certificado o prueba).
- j) **Violencia de género o intrafamiliar:** Se establece la licencia para atender situaciones derivadas de violencia de género o intrafamiliar, brindando protección al trabajador.
- k) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- l) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.
- m) **La licencia por calamidad doméstica** ampliada aplica para trabajadores tanto del sector privado como público que enfrenten situaciones familiares graves que afecten su normal desempeño laboral. Estas situaciones pueden incluir enfermedades graves, fallecimiento de familiares cercanos, accidentes, o daños graves a la vivienda, entre otros. La licencia permite ausentarse del trabajo por un tiempo necesario para superar la calamidad, y debe ser justificada con la debida documentación. La calamidad doméstica se refiere a situaciones que afectan al trabajador o a familiares hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil. Esto incluye padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, suegros, cónyuge, compañero o compañera permanente, hijos adoptivos y padres adoptantes.

PAR 1. - Al trabajador menor de edad se le otorgará permiso no remunerado cuando la actividad escolar así lo requiera.

PAR 2. - Podrá haber otros permisos remunerados o no a criterio de la Fundación y de acuerdo con las circunstancias particulares que se presenten en cada caso.

PAR 3. La fundación, en la medida de sus posibilidades, otorgará a las trabajadoras víctimas de violencia de pareja, violencia intrafamiliar o tentativa de feminicidio comprobada, el derecho preferente de reubicación sin desmejorar sus condiciones, conforme al numeral 16 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

PAR 4. - La Fundación realizará los ajustes razonables necesarios para garantizar el acceso, desarrollo y mantenimiento del trabajo de las personas con discapacidad, eliminando barreras físicas, comunicativas y actitudinales, conforme al numeral 13 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 1618 de 2013.



PAR 5: En todos los casos los trabajadores están obligados a solicitar el permiso o licencia con la debida y prudencial anticipación y por escrito explicando los motivos que lo justifican y acompañando las pruebas del caso, sin que ningún trabajador pueda entrar a disfrutar del permiso sin antes haber obtenido expresamente la autorización escrita correspondiente.

PAR 6: En ninguno de los casos, los trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiere sido concedido, sin exceder del tiempo convenido. De lo contrario, la Fundación dejará de pagar el tiempo tomado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada al trabajo.

PAR 7: Sin perjuicio de los derechos de los trabajadores, la Fundación de acuerdo con su autonomía y para no perjudicar el normal desarrollo de su objeto social fijará las condiciones en que se les concedan los permisos.

PAR.4 El tiempo empleado en los permisos o licencias de que trata el presente artículo no se descontará o compensará al trabajador, salvo cuando no se presente la respectiva documentación que acredite cada caso, sin perjuicio de las sanciones que por tal hecho le sean imputables al trabajador.

ARTÍCULO 47: Para que sean otorgados los anteriores permisos, el trabajador deberá tener en cuenta el siguiente procedimiento:

1. Realizar la correspondiente solicitud ante la Dirección de Gestión Humana con copia a su jefe inmediato.
2. Dentro de lo posible, acompañar a la solicitud el documento que soporte la razón justificable del permiso.
3. Una vez reintegrado el trabajador a sus labores, deberá anexar prueba que sustente el permiso concedido de no haberlo hecho con antelación al mismo.

ARTÍCULO 48.- Sólo el jefe inmediato y en su ausencia la Dirección de Gestión Humana o quien haga sus veces, podrá conceder permisos o licencia hasta por tres (3) días, previa solicitud del trabajador.

PAR 1. - El jefe inmediato o en los casos en que la Dirección de Gestión Humana haya concedido el permiso, definirán si hay lugar o no a la remuneración, teniendo en cuenta la clase y duración del permiso o la licencia, los motivos, la periodicidad de solicitudes similares y demás factores, si los permisos son concedidos por los jefes Inmediatos el trabajador a la mayor brevedad posible debe comunicar la Dirección de Gestión Humana el permiso o licencia concedida.

ARTÍCULO 49.- El director ejecutivo o quien haga sus veces, concederá los permisos y licencias superiores a cuatro (4) días hábiles, previa solicitud escrita del trabajador, será el director quien definirá si hay o no lugar a la remuneración, clase, y duración del permiso o licencia, o si se otorga auxilio, teniendo en cuenta los motivos, la periodicidad de solicitudes similares y demás factores.



ARTÍCULO 50.-Licencia remunerada por luto. En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar del trabajador hasta el segundo grado de consanguinidad, primer grado de afinidad y segundo grado civil, la Fundación concederá una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea la modalidad de contratación o de vinculación laboral, de conformidad con el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 1280 de 2009 y la Sentencia C-892 de 2012 de la Corte Constitucional.

Para efectos de la presente disposición, la licencia por luto procederá, entre otros, por el fallecimiento de las siguientes personas:

1. Padres.
2. Hijos.
3. Hermanos.
4. Abuelos.
5. Nietos.
6. Cónyuge.
7. Compañero o compañera permanente.
8. Suegros.
9. Hijastros o entenados.
10. Hijos adoptivos y padres adoptantes, así como los demás familiares comprendidos dentro del segundo grado civil.

La licencia por luto es independiente del permiso por grave calamidad doméstica y no podrá compensarse con este.

El trabajador deberá acreditar el fallecimiento mediante el documento expedido por la autoridad competente dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia, conforme a la legislación vigente.

CAPÍTULO XII

SALARIO MÍNIMO LEGAL O CONVENCIONAL, SU DETERMINACIÓN, FORMAS DE PAGO, PERIODICIDAD, LUGAR DE CUMPLIMIENTO Y DEMÁS CONDICIONES QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 50. -Formas y libertad de estipulación 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.

1. 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 (salario integral), valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de las prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de las primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

2. 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.
3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, I.C.B.F., y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales será del setenta por ciento (70%)
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa
5. fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 52. - Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores. (Artículo 133 C.S.T.).

ARTÍCULO 53. - 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 PAGOS: QUINCENALES VENCIDOS**

ARTÍCULO 54.- Salvo disposición en contrario, el pago de salarios se realizará de forma mensual. 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. Los períodos de pago para los jornales no pueden ser mayores 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 (Art. 134, C.S.T.).

- **PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO**

De conformidad con el artículo 15 de la Ley 50/90, no constituyen salario los pagos que recibe el trabajador de manera ocasional y por mera liberalidad, tales como: primas, bonificaciones, bonos por productividad,



compensaciones, gratificaciones, gastos de representación, viáticos, viáticos accidentales, medios de transporte, elementos de trabajo, prestaciones sociales, calzado y vestido de labor.

Tampoco los beneficios y auxilios habituales u ocasionales tales como Auxilio de transporte especial, la alimentación, habitación o vestido y las primas extralegales de vacaciones, de servicios o de navidad.

La Fundación por mera liberalidad y mediante la suscripción de acuerdos con sus trabajadores, podrá otorgar beneficios y/o auxilios extralegales de naturaleza no salarial, los cuales por su naturaleza carecerán de incidencia salarial para todos los efectos legales. De igual manera, se consideran como no salariales todos aquellos beneficios, prerrogativas y en general acreencias que se reconozcan por mera liberalidad por parte de la Fundación, como bonificaciones ocasionales, participación en utilidades, o los que se reconozcan a los trabajadores para facilitarles la gestión contratada.

- **GASTOS DE REPRESENTACIÓN**

Denomínase gastos de representación a aquella suma de dinero que a mera liberalidad la Fundación reconoce como pago al trabajador de manera ocasional, con destinación a suplir los gastos en que incurra el trabajador de manera directa o indirecta en una gestión comercial o de representación de la imagen empresarial; entiéndase que esta figura opera de manera exclusiva para los trabajadores con funciones administrativas y de alta gerencia, y los comerciales a nivel general en su función de venta de imagen o marca; la suma de este pago se realizará con las condiciones identificadas al libre albedrío por las partes, el cual no constituye salario.

- **OTROS BENEFICIOS Y/O AUXILIOS DE CARÁCTER NO SALARIAL.**

Denomínase beneficios no salariales, al grupo de rubros y auxilios no salariales percibidos por el trabajador, otorgados por mera liberalidad de la empresa, convenidos voluntariamente por las partes en el contrato de trabajo. Tal es el caso de: Primas ocasionales, Auxilio de transporte especial, Auxilio de Educación, Auxilio de Movilidad, Auxilio de Alimentación, etc.

PAR 1. - Los beneficios y/o auxilios que se enuncian en el presente Reglamento Interno de Trabajo son meramente enunciativos y no se limitan a éstos, entendiéndose que la Fundación podrá crear y otorgar a sus trabajadores otros beneficios o pagos de naturaleza no salarial.

PAR 2. - El acceso a la figura de los beneficios no salariales, requiere del acuerdo derivado de la voluntad expresa, voluntaria, consciente y libre de cualquier apremio de cada una de las partes.

PAR 3. - La totalidad de los beneficios no salariales y en general los reconocimientos contenidos en este Reglamento no son acumulables y serán imputables o compensables con cualquier valor o suma adicional que deba reconocer la Fundación de origen legal, convencional, judicial, administrativo y en general de naturaleza extralegal.



CAPÍTULO XIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 54. - Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respetar y acatar las órdenes de sus superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo manteniendo buenas relaciones con estos dentro y fuera de las instalaciones de la Fundación
3. Respetar las políticas de prevención de acoso sexual, discriminación y violencia basada en género.
4. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores. Por lo tanto, no podrá existir maltrato psicológico o físico hacia ninguna persona relacionada con la Fundación (compañero de trabajo, subordinado, jefe, proveedor, usuario o cliente). *Entiéndase el maltrato como:* utilización de vocabulario soez o despectivo, comentarios negativos que afecten la reputación personal, gritos, insultos, ataques físicos de cualquier índole, persecución o discriminación política, ideológica, religiosa, de género, de preferencias y tendencias sexuales, de estatus económico, discriminación geográfica, étnica, rechazo por estar en embarazo o lactancia, etc.
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. Igualmente tendrá como obligación respetar la imagen corporativa de la Fundación portando y cuidando los logos, nombres y demás materiales audiovisuales que hagan referencia a la misma.
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. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo.
10. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores
11. Realizar todas aquellas actividades y comportamientos encaminados a mantener el orden y buen funcionamiento, por lo que ésta alienta todo tipo de comportamiento emprendedor o proactivo de sus trabajadores, invitándolos constantemente a proveer propuestas de mejoramiento en cualquier aspecto que se considere importante.
12. Conocer las políticas, normas y procedimientos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST de la Fundación acatarlos y hacerlos respetar.
13. Abstenerse de abusar de la confianza del personal con los insumos y recursos de la Fundación.
14. Guardar la confidencialidad y la reserva de la información.



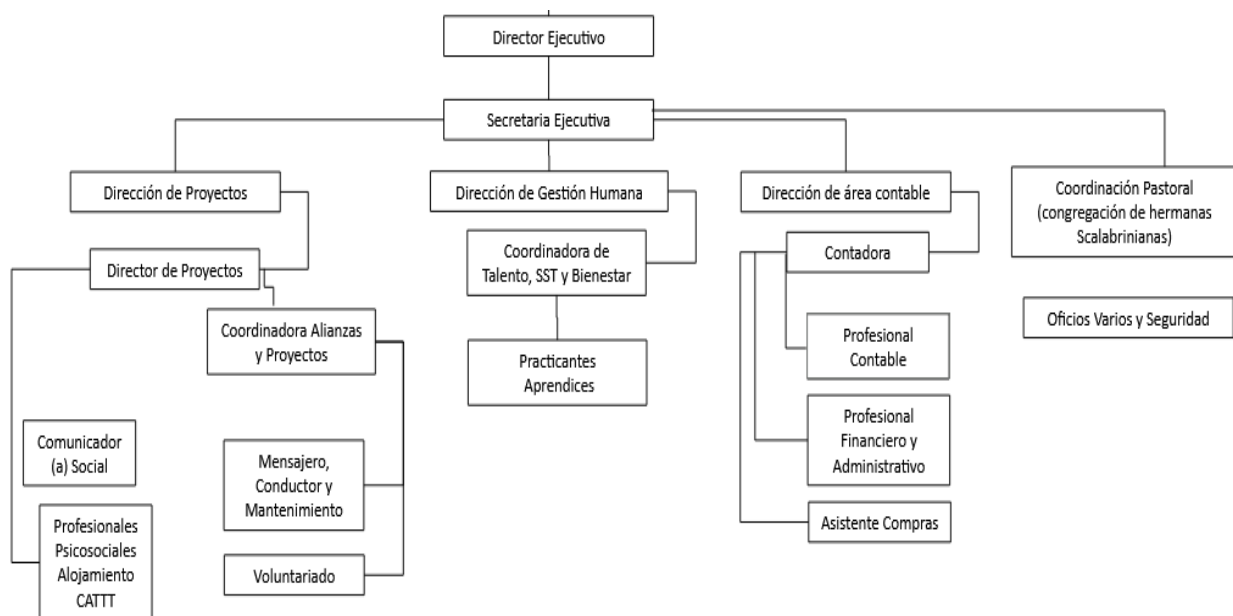
15. Abstenerse de utilizar el nombre de la Fundación para fines particulares que no estén expresamente autorizados por ella.
16. Dar adecuado uso y manejo a los elementos que para los fines del trabajo a desempeñar que le ha entregado la Fundación o aquellos que por cualquier causa estén a su alcance, y propender por su conservación. En el caso de equipos de sistemas abstenerse de incorporación de programas no autorizados o con las licencias exigidas por la ley.
17. Cumplir las políticas y reglamentos de la Fundación
18. Observar las normas inherentes a la ética profesional derivadas de la profesión y el cargo para el cual fue contratado.
19. Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes al cargo para el cual fue contratado y a las actividades derivadas del mismo y que le sean confiadas.
20. Legalizar y devolver en el tiempo fijado los dineros entregados para desarrollar las funciones inherentes a su cargo.
21. Entregar a tiempo los trabajos requeridos por sus superiores con la mayor eficacia.
22. Respetar los derechos de propiedad intelectual, derechos de autor que correspondan a la Fundación o a terceros todo ello de acuerdo con la ley
23. Colaborar en la atención telefónica de las líneas de la Fundación y atender de manera cordial y agradable tanto de manera personal como telefónica.
24. Cumplir con el horario de entrada a la Fundación
25. No utilizar los equipos de cómputo para navegar en páginas web que no estén relacionadas con las funciones laborales o que no estén autorizadas por la Fundación
26. No utilizar los equipos de cómputo para realizar actividades diferentes a la función que realiza.
27. Mantener en perfecto estado los sitios de alimentación de la Fundación y de aseo.
28. Cumplir con las normas de seguridad impartidas.
29. Guardar la confidencialidad absoluta y plena reserva de la información privilegiada de la Fundación y en virtud de ello no podrá comunicar a persona alguna de la que haya tenido conocimiento con motivo de la ejecución de sus obligaciones emanadas del contrato que la une con la Fundación, salvo que la Fundación la hubiera autorizado expresamente para hacerlo. Esta obligación de reserva o confidencialidad seguirá en vigor aún después del vencimiento del plazo del contrato o de su resolución haciéndose responsable de los daños y perjuicios que pudiera causar la violación a esta cláusula y sin perjuicio de las responsabilidades penales que correspondieren.
30. Asistir a cursos, seminarios, talleres y demás actividades de formación a la cual la Fundación envíe en comisión o capacitación.
31. Utilizar adecuadamente las herramientas de correo electrónico y/o el acceso a Internet facilitadas por la Fundación
32. Acatar y respetar en su integridad todas las políticas establecidas por la Fundación, así como las demás normas y procedimientos internos.
33. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de salud ocupacional
34. Preservar el cuidado de la salud propia y de sus compañeros



35. Proporcionar a la Dirección de gestión Humana. los datos requeridos sobre su cambio de domicilio, estado civil, nacimiento de hijos, nivel de estudios aprobado etc., con la correspondiente justificación cuando fuere el caso.
36. Informar oportunamente a la Fundación sobre cualquier circunstancia que pueda afectarla en sus intereses o producirle perjuicios.
37. Utilizar responsablemente, hacer uso debido y guardar la confidencialidad de la información, documentos, programas, softwares, bases de datos de la Fundación.

CAPÍTULO XIV ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 55. - El orden Jerárquico de la LA FUNDACIÓN DE ATENCIÓN AL MIGRANTE - FAMIG de acuerdo con los cargos existentes en la, es el siguiente:



PAR 1. -De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Fundación: la **Secretaría Ejecutiva** o su delegado, en primera instancia, y el **Director Ejecutivo** o su delegado en segunda instancia. La Fundación podrá variar el orden Jerárquico de acuerdo con sus necesidades administrativas o técnicas.



CAPÍTULO XV

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

ARTÍCULO 56.- Es obligación de la Fundación velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 57.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por medio de la respectiva empresa promotora de salud (EPS) y administradora de riesgos laborales (ARL) a través de la IPS a la cual estén adscritos, para lo cual la Fundación al ingreso del trabajador debe haber efectuado la correspondiente afiliación. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, las prestaciones asistenciales y económicas correspondientes, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 58.- Todo trabajador deberá someterse a las medidas y programas de medicina laboral, de higiene y seguridad industrial y de seguridad y salud en el trabajo que prescriban e impartan las autoridades competentes en la materia.

ARTÍCULO 59.- Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su jefe inmediato o al área administrativa quienes harán lo concerniente para que acuda al servicio médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 60.- Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la Fundación en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esta negativa.



ARTÍCULO 61.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriban las autoridades del ramo en general, y particular a las que recomiende la A.R.L. y ordene el empleador para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de equipos y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo, así como a todas las normas, políticas y procedimientos que en el marco del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo que dispone la Fundación

PAR 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 Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva empresa, que se le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa conforme a lo previsto en el artículo 62 del C.S.T., sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994 y las normas que lo modifiquen o complementen, respetando el derecho de defensa y previa autorización del Ministerio del Trabajo cuando sea procedente.

ARTÍCULO 62.- En caso de accidente de trabajo, el trabajador deberá informar a RRHH y al jefe inmediato o del área respectiva, ordenarán inmediatamente la prestación de los primeros auxilios al trabajador accidentado y su remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, reportando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTÍCULO 63.- Es obligación del trabajador en caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

PAR 1. - La Fundación no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa. En caso de accidente laboral grave y/o mortal, la Fundación tendrá la obligación de reportar dicha situación directamente a la Dirección Territorial u Oficina del Trabajo del lugar donde sucedieron los hechos dentro de los dos (02) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente, sin perjuicio del reporte que se debe efectuar a la respectiva ARL o EPS. (Artículo 2.2.4.1.7 de Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 2851 de 2015).

ARTÍCULO 64.- Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.



Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en las dependencias o sedes de la Fundación deberá ser informado por ésta a la entidad administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la entidad promotora de salud (EPS) dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 65.- En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto el empleador como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del código sustantivo de trabajo, Decreto Ley 1295 de 1994, a la Ley 776 de 2002, a la Ley 1562 de 2012, al Decreto 1443 de 2014 y a los Decretos 1072 de 2015 y 052 de 2017, así como a las demás normas que sobre el Sistema General de Riesgos Laborales y sobre Seguridad y Salud en el Trabajo se expidan o sean concordantes.

CAPÍTULO XVI

POLÍTICA DE PREVENCIÓN PARA EL CONSUMO DE ALCOHOL, SUSTANCIAS PSICOACTIVAS Y CIGARRILLO

ARTÍCULO 66.- FAMIG, consciente de la importancia de procurar un ambiente y estilo de vida saludable y teniendo presente que el hecho de consumo de alcohol, y otras sustancias psicoactivas, son un problema que afecta la sociedad, la familia y el entorno laboral, en este último caso afectando aspectos como la salud, seguridad, eficiencia y productividad de nuestro trabajador, se compromete a desarrollar estrategias de prevención del consumo de alcohol, y otras sustancias psicoactivas, con la participación de los diferentes niveles de la organización fundamentados en principios de igualdad, confidencialidad y equidad. En consecuencia, se establece lo siguiente:

- a) No se permite el porte y/o consumo de bebidas embriagantes, drogas alucinógenas, cigarrillo dentro y fuera de las instalaciones de la Fundación, en horarios laborales.
- b) No se permite llegar a laborar bajo efectos de algunas de las sustancias anteriormente descritas, cuando afecten de manera directa su labor habitual para la que ha sido contratado, involucrando riesgos que lo afecten para sí mismo, para sus compañeros de trabajo, para terceros o para las actividades propias de la Fundación
- c) La Fundación podrá llevar a cabo pruebas de alcoholemia y de toxicología a sus trabajadores para verificar el cumplimiento de esta política, si así lo considera conveniente.
- d) El no acceder a la prueba se considerará como indicio de sospecha.
- e) El no aplicar esta política puede poner en riesgo su propia vida, la de los compañeros y usuarios, como también el normal desempeño de las operaciones de la compañía.
- f) En los casos en que se evidencie el abuso y adicción de sustancias psicoactivas y con el consentimiento del trabajador, se llevará a cabo la remisión respectiva a su EPS para que allí determinen la atención correspondiente.



ARTÍCULO 67.- Responsabilidad de los trabajadores con la política de prevención para el consumo de alcohol, sustancias psicoactivas y cigarrillo.

- a) Conocer y cumplir de manera estricta la política de no consumo de sustancias psicoactivas y/o enervantes.
- b) Participar activamente de los programas preventivos que establezca la empresa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Programa SPA)
- c) Solicitar asistencia profesional en caso de verse afectado por el consumo de alguna de estas sustancias.
- d) Reportar a su superior inmediato acerca de observar actos o condiciones inseguras presentadas en los lugares de trabajo, y el incumplimiento de esta política.

ARTÍCULO 68.- Las directivas de la empresa asumen su compromiso de asignar los recursos necesarios para el cumplimiento de las acciones de prevención, participar en todas las actividades programadas para tal fin y velar por el cumplimiento de la política de prevención.

PAR 1. - FAMIG, garantizará que las actividades o resultados cumplan con las características de integralidad, confidencialidad, equidad e igualdad; así mismo, es responsabilidad de los trabajadores participar activamente en el programa y contribuir al fortalecimiento de una cultura de prevención y bienestar laboral.

CAPÍTULO XVII

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 69.- Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- **ALTERACIÓN DE LA SALUD.**

- 1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- 2. Trabajos en temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- 3. Trabajos en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
- 4. Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen los ochenta decibeles.
- 5. Trabajos donde tenga que manipular sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, trabajos que impliquen exposición de radiaciones ultravioletas, infrarrojos y emisiones de radiofrecuencias.
- 6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- 7. Trabajos en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.



8. Aquellos que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.

- **TRABAJOS SUSCEPTIBLES DE AFECTAR LA MORALIDAD.**

1. Queda prohibido emplear menores de dieciocho (18) años en la redacción, impresión, elaboración, distribución y venta de publicaciones o materiales contrarios a la moral y a las buenas costumbres.
2. Las demás que, para los menores, señale el Ministerio de Trabajo o la Ley.

Los menores de 18 años no podrán ser empleados o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo con el nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos (2) años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas.

PAR 1. - Los trabajadores adolescentes mayores de quince (15) años y menores de dieciocho (18) años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio del Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio del Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas.

De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117 Ley 1098 de 2006 y Resolución No. 01677 de 2008 del Ministerio de la Protección Social).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche



siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (Resolución No. 01677 de 2008 del Ministerio de la Protección Social).

CAPÍTULO XVIII

DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 70. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Son derechos de los trabajadores de la Fundación:

1. Recibir un trato digno, respetuoso y libre de cualquier forma de discriminación, violencia, acoso, intimidación, maltrato o represalia.
2. Que se respeten su dignidad, intimidad, honra, buen nombre, imagen, libertad de conciencia, creencias y demás derechos fundamentales.
3. Acudir a los canales y mecanismos establecidos por la Fundación para presentar peticiones, quejas, reclamos, sugerencias o denunciar situaciones de acoso laboral, discriminación, violencia basada en género o cualquier conducta que afecte la convivencia laboral.
4. Conocer las condiciones de su contrato de trabajo, el presente Reglamento Interno de Trabajo, el Manual de Funciones, las políticas institucionales y demás disposiciones que regulen la relación laboral.
5. Conocer el procedimiento de evaluación del desempeño, cuando este exista, así como los criterios utilizados para su valoración y los resultados obtenidos.
6. Ejercer plenamente su derecho de defensa y al debido proceso dentro de cualquier actuación disciplinaria adelantada por la Fundación.
7. Que la Fundación garantice la protección y tratamiento adecuado de sus datos personales conforme a la Ley 1581 de 2012 y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.
8. Los demás derechos previstos en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas laborales vigentes.

ARTÍCULO 71. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA FUNDACIÓN

Además de las establecidas en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, son obligaciones especiales de la Fundación:

1. Poner a disposición de los trabajadores los instrumentos, equipos, herramientas y elementos necesarios para el adecuado desarrollo de sus funciones.
2. Garantizar ambientes de trabajo seguros y saludables, suministrando los elementos de protección personal cuando sean requeridos.
3. Prestar los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad y cumplir las obligaciones derivadas del



Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. Pagar oportunamente los salarios, prestaciones sociales y demás acreencias laborales.
5. Guardar absoluto respeto por la dignidad, integridad, creencias, diversidad y derechos fundamentales de los trabajadores.
6. Conceder las licencias previstas en la ley y en este Reglamento.
7. Expedir las certificaciones laborales que soliciten los trabajadores.
8. Llevar los registros laborales exigidos por la legislación vigente.
9. Afiliar oportunamente a los trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral.
10. Suministrar la dotación legal a los trabajadores que tengan derecho a ella.
11. Garantizar la protección de la maternidad, paternidad, lactancia y demás garantías previstas en la legislación laboral.
12. Facilitar la jornada semestral de integración familiar en los términos de la Ley 1857 de 2017 o las normas que la modifiquen.
13. Adoptar medidas para prevenir, investigar y atender el acoso laboral, la discriminación y las violencias basadas en género, conforme a la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025 y demás normas aplicables.
14. Promover un ambiente laboral respetuoso, inclusivo y libre de cualquier forma de violencia.
15. Implementar mecanismos objetivos de seguimiento y evaluación del desempeño laboral, garantizando criterios de transparencia, igualdad y respeto por la dignidad de los trabajadores.
16. Cumplir las demás obligaciones previstas en la Constitución, la ley y el presente Reglamento.

PAR 1. La Fundación podrá expedir políticas, protocolos, procedimientos y manuales internos dirigidos a fortalecer la prevención del acoso laboral, la igualdad de oportunidades, la inclusión, la protección de datos personales, la seguridad y salud en el trabajo y demás materias relacionadas con la gestión del talento humano.

ARTÍCULO 72. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES

Además de las previstas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, los trabajadores deberán:

1. Ejecutar personalmente las labores contratadas con diligencia, eficiencia, buena fe y lealtad.
2. Cumplir con el código de vestimenta establecido por la Fundación
3. Cumplir el presente Reglamento, el contrato de trabajo, el Manual de Funciones y las políticas internas de la Fundación.
4. Acatar las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores dentro del marco de la ley.
5. Guardar absoluta reserva sobre la información confidencial a la que tengan acceso con ocasión de sus funciones.
6. Conservar y devolver en buen estado los equipos, herramientas, documentos y demás bienes suministrados por la Fundación.



7. Tratar con respeto a usuarios, beneficiarios, compañeros, directivos, proveedores y demás personas con quienes interactúe.
8. Utilizar adecuadamente los recursos tecnológicos y demás bienes de la Fundación exclusivamente para fines laborales.
9. Cumplir las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
10. Informar inmediatamente cualquier accidente de trabajo, incidente, condición insegura o situación que pueda afectar la seguridad de las personas o de la Fundación.
11. Presentar oportunamente las incapacidades médicas y demás soportes requeridos.
12. Registrar correctamente su asistencia mediante el sistema establecido por la Fundación.
13. Mantener actualizada su información personal y notificar cualquier cambio de domicilio, teléfono, correo electrónico o estado civil.
14. Utilizar correctamente la dotación y los elementos de protección personal suministrados.
15. Guardar el debido respeto hacia todas las personas, absteniéndose de realizar conductas constitutivas de acoso laboral, discriminación, violencia o cualquier actuación contraria a la sana convivencia.
16. Custodiar adecuadamente las claves de acceso, usuarios, dispositivos tecnológicos y demás mecanismos de autenticación suministrados por la Fundación.
17. Informar cualquier situación que pueda afectar la transparencia, la ética institucional o el adecuado desarrollo de las actividades de la Fundación.
18. Entregar oportunamente los documentos requeridos para la administración del personal y mantener vigente la información necesaria para la relación laboral.
19. Participar en los procesos de evaluación de desempeño, seguimiento, retroalimentación, planes de mejoramiento y demás mecanismos de valoración institucional que implemente la Fundación para verificar el cumplimiento de funciones, responsabilidades y objetivos del cargo.
20. Cumplir las demás obligaciones derivadas de la ley, del contrato de trabajo y de este Reglamento.

PAR 1. El incumplimiento de las obligaciones previstas en este artículo podrá dar lugar a la imposición de medidas disciplinarias conforme al procedimiento establecido en este Reglamento.

PAR 2. Toda la información técnica, administrativa, financiera, jurídica, operativa, estratégica, documental o de cualquier otra naturaleza a la que el trabajador tenga acceso con ocasión de sus funciones tendrá carácter confidencial, salvo autorización expresa de la Fundación o disposición legal en contrario.

ARTÍCULO 73. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN

Además de las previstas en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, la Fundación se abstendrá de:

1. Realizar deducciones, retenciones o compensaciones sobre salarios y prestaciones sociales sin autorización legal o judicial.
2. Exigir dinero, dádivas o beneficios para el ingreso o permanencia de los trabajadores.



3. Limitar el derecho de asociación sindical.
4. Imponer obligaciones de carácter político o religioso.
5. Autorizar actos que vulneren la dignidad o los derechos fundamentales de los trabajadores.
6. Adoptar cualquier decisión laboral basada en criterios discriminatorios relacionados con sexo, género, orientación sexual, identidad de género, raza, origen, discapacidad, religión, edad, estado de salud, situación familiar o cualquier otra condición protegida por la Constitución y la ley.
7. Incurrir en cualquier otra conducta prohibida por la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 74. PROHIBICIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES

Además de las previstas en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, queda prohibido a los trabajadores:

1. Sustraer bienes, documentos, equipos o información de la Fundación sin autorización.
2. Presentarse o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol, sustancias psicoactivas o cualquier otra sustancia que afecte sus capacidades.
3. Portar armas sin autorización legal.
4. Faltar al trabajo sin justa causa.
5. Divulgar información confidencial de la Fundación o de los beneficiarios de sus programas.
6. Utilizar los bienes, equipos, vehículos, sistemas de información o recursos de la Fundación para fines personales o distintos a los autorizados.
7. Alterar, destruir o sustraer documentos físicos o electrónicos.
8. Incurrir en actos de violencia, amenazas, acoso laboral, acoso sexual, discriminación o cualquier conducta que afecte la convivencia laboral.
9. Incumplir las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
10. Utilizar indebidamente las redes sociales, los sistemas de información o los medios tecnológicos de la Fundación, comprometiendo su imagen o divulgando información reservada.
11. Realizar actividades políticas, comerciales o religiosas dentro de la jornada laboral sin autorización.
12. Presentar documentos falsos o alterar información para obtener beneficios laborales.
13. Utilizar el tiempo de trabajo para actividades ajenas a las funciones asignadas.
14. Incumplir las políticas, protocolos y procedimientos internos adoptados por la Fundación.
15. Captar, grabar, fotografiar o divulgar imágenes, audios, videos o documentos relacionados con usuarios, beneficiarios, trabajadores, instalaciones o actividades de la Fundación sin autorización.
16. Acceder, consultar, modificar, copiar o divulgar información personal o confidencial sin autorización.
17. Publicar en redes sociales información institucional reservada o contenidos que afecten gravemente la imagen, reputación o buen nombre de la Fundación, de sus beneficiarios o de sus trabajadores, sin perjuicio del derecho constitucional a la libertad de expresión.
18. Obtener beneficios personales utilizando la posición, información, recursos o relaciones derivadas de su vínculo laboral con la Fundación.
19. Solicitar, recibir, ofrecer o aceptar dádivas, regalos, comisiones o beneficios indebidos relacionados con



el ejercicio de sus funciones.

20. Consumir, distribuir, comercializar o ingresar bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas o drogas ilícitas dentro de las instalaciones de la Fundación o durante el desarrollo de actividades laborales, salvo medicamentos prescritos que no afecten el desempeño laboral.
21. Los trabajadores deberán informar a la Fundación cuando exista una relación sentimental, de parentesco o convivencia entre personas que tengan una relación de subordinación directa, facultades disciplinarias, de evaluación del desempeño, contratación, supervisión o manejo de recursos, con el fin de que la Fundación adopte las medidas necesarias para prevenir conflictos de interés, garantizar la transparencia y evitar afectaciones al ambiente laboral. El incumplimiento de esta obligación podrá dar lugar a las medidas administrativas o disciplinarias que correspondan cuando genere conflictos de interés, favorecimientos indebidos o afectación al servicio.
22. Utilizar de manera excesiva o injustificada teléfonos celulares personales, dispositivos electrónicos o redes sociales durante la jornada laboral cuando ello afecte el desempeño de las funciones, la atención de usuarios, el cumplimiento de responsabilidades o la productividad institucional.
23. Utilizar para fines personales los equipos de comunicación, líneas telefónicas, dispositivos tecnológicos o herramientas corporativas suministradas por la Fundación, salvo autorización expresa.
24. Las demás conductas prohibidas por la ley y por el presente Reglamento.

CAPÍTULO XIX

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS O TERMINACIÓN DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA.

ARTÍCULO 75. INICIO, APERTURA Y COMPETENCIA DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO La Fundación de Atención al Migrante – FAMIG adelantará los procedimientos disciplinarios cuando tenga conocimiento de hechos que puedan constituir incumplimiento de obligaciones laborales, inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o de la normativa legal vigente.

La facultad disciplinaria será ejercida conforme a la estructura jerárquica interna, así:

- **Cualquier trabajador, jefe inmediato, responsable de área, directivo, contratista o persona que tenga conocimiento de hechos** que puedan constituir incumplimiento de obligaciones laborales, inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o conductas susceptibles de investigación disciplinaria podrá ponerlos en conocimiento de la Dirección de Gestión Humana mediante comunicación verbal, escrita o electrónica.
- Recibido el reporte, la **Dirección de Gestión Humana** evaluará la procedencia de iniciar la actuación disciplinaria correspondiente y tendrá a su cargo la instrucción del proceso disciplinario.



- **El Director de Gestión Humana o quien haga sus veces** será la autoridad competente para proferir la decisión de primera instancia.
- **El Director Ejecutivo conocerá y** decidirá el recurso de apelación como autoridad de segunda instancia.
- La Secretaría Ejecutiva actuará como apoyo para citaciones, notificaciones y levantamiento de actas.

La apertura del proceso disciplinario se formalizará mediante comunicación escrita o electrónica, la cual deberá contener de forma expresa:

- a) Relación clara, detallada y circunstanciada de los hechos investigados.
- b) Identificación preliminar de las obligaciones presuntamente vulneradas.
- c) Indicación de la posible tipificación de la falta conforme al RIT.
- d) Relación de las pruebas existentes al momento de la apertura.
- e) Citación a diligencia de descargos con fecha, hora, lugar o medio virtual.
- f) Indicación expresa del derecho de defensa, contradicción y aporte de pruebas.

La citación a diligencia de descargos deberá notificarse con una antelación mínima de cinco (5) días hábiles, término dentro del cual el trabajador podrá preparar su defensa, manifestarse frente a los motivos del proceso, solicitar pruebas y ejercer contradicción.

PAR 1. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

PAR 2. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

ARTÍCULO 76. DILIGENCIA DE DESCARGOS Y GARANTÍAS DEL DERECHO DE DEFENSA La diligencia de descargos constituye la etapa central del ejercicio del derecho de defensa del trabajador y deberá realizarse bajo estricta observancia del debido proceso.

El trabajador tendrá derecho a:

1. Conocer en detalle los cargos formulados en su contra.
2. Conocer y controvertir integralmente el material probatorio existente.
3. Rendir versión libre y espontánea de los hechos.
4. Aportar pruebas documentales, testimoniales o de cualquier otra naturaleza.
5. Solicitar la práctica de pruebas adicionales.
6. Ser asistido por un (1) acompañante, que podrá ser un compañero de trabajo, representante sindical o persona de confianza.
7. Solicitar ajustes razonables cuando exista condición de discapacidad o limitación que afecte su defensa.

La diligencia será dirigida por la Dirección de Gestión Humana o su delegado, con presencia de la Secretaría



Ejecutiva, quien levantará acta detallada de lo ocurrido, dejando constancia de:

1. Intervenciones del trabajador
2. Pruebas aportadas o solicitadas
3. Decisiones sobre pruebas
4. Incidencias relevantes del trámite

El acta hará parte integral del expediente disciplinario.

La diligencia de descargos deberá realizarse dentro de un término no inferior a cinco (5) días hábiles contados a partir de la notificación de la citación, con el fin de garantizar la preparación adecuada del derecho de defensa.

PAR 1. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia.

ARTÍCULO 77. DECRETO, PRÁCTICA Y VALORACIÓN DE PRUEBAS La Dirección de Gestión Humana podrá decretar, de oficio o a solicitud del trabajador, la práctica de pruebas pertinentes, conducentes y útiles para el esclarecimiento de los hechos.

Las pruebas podrán incluir, entre otras:

1. Documentales físicas o electrónicas
2. Testimoniales
3. Inspecciones internas
4. Registros de sistemas, correos o plataformas institucionales
5. Cualquier otro medio lícito de prueba

El término probatorio será definido según la complejidad del caso, garantizando siempre el derecho de contradicción del trabajador.

La práctica de pruebas podrá implicar la suspensión de la diligencia de descargos, dejando constancia expresa de la fecha de reanudación.

ARTÍCULO 78. INFORME DE INSTRUCCIÓN Y DECISIÓN DISCIPLINARIA Concluida la etapa probatoria, la Dirección de Gestión Humana elaborará un informe técnico de instrucción disciplinaria, en el que se consignará:

1. Hechos probados y no probados
2. Valoración del material probatorio
3. Análisis de la conducta frente al Reglamento Interno de Trabajo
4. Recomendación de decisión disciplinaria



Dicho informe será remitido al Director de Gestión Humana o quien haga sus veces para la adopción de la decisión de primera instancia

El Director Ejecutivo adoptará decisión motivada dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la recepción del Informe emitido por la Dirección de Gestión Humana, la cual deberá contener:

1. Descripción clara de los hechos
2. Valoración de pruebas
3. Fundamentos normativos aplicables
4. Análisis de proporcionalidad de la medida
5. Decisión final

Las decisiones posibles serán:

- a) Archivo de la actuación disciplinaria.
- b) Llamado de atención verbal o escrito.
- c) Sanción disciplinaria proporcional, incluida suspensión.
- d) Terminación del contrato de trabajo con justa causa cuando se configure legalmente.

ARTÍCULO 79. NOTIFICACIÓN, RECURSOS Y DOBLE INSTANCIA La decisión será notificada al trabajador de manera personal, física o electrónica, dejando constancia de su recepción.

Contra la decisión procederán los recursos de:

- Reposición ante el Director de Gestión Humana o quien haga sus veces.
- Apelación ante el Director Ejecutivo.

Los recursos deberán interponerse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación, mediante escrito debidamente sustentado. En todo caso, los términos previstos en este procedimiento disciplinario se interpretarán de manera garantista, asegurando el ejercicio efectivo del derecho de defensa y contradicción.

ARTÍCULO 80. ALCANCE DEL RECURSO Y SEGUNDA INSTANCIA El recurso de apelación tiene como finalidad la revisión integral de la decisión disciplinaria, tanto en aspectos fácticos como jurídicos.

La segunda instancia será competencia del Director Ejecutivo, quien conocerá y decidirá el recurso de apelación. La decisión de segunda instancia será definitiva y agotará la actuación disciplinaria interna.

En ningún caso la decisión de los recursos podrá agravar la situación inicial del trabajador.

ARTÍCULO 81. EJECUCIÓN Y FIRMEZA DE LA DECISIÓN La sanción disciplinaria o la terminación del contrato sólo podrá ejecutarse cuando la decisión se encuentre en firme, es decir, una vez resueltos los recursos o vencidos los



términos sin su interposición.

ARTÍCULO 82. EXPEDIENTE DISCIPLINARIO Y TRAZABILIDAD Todas las actuaciones disciplinarias deberán integrarse en un expediente único, físico o digital, que contenga como mínimo:

1. Queja o reporte inicial
2. Apertura del proceso
3. Citación a descargos
4. Actas de diligencias
5. Pruebas decretadas y practicadas
6. Informe de instrucción
7. Decisión final
8. Recursos interpuestos y decisiones de segunda instancia

El expediente deberá garantizar integridad, trazabilidad, conservación y confidencialidad.

- **SANCIONES DISCIPLINARIAS DE ACUERDO CON LA ESCALA DE FALTAS:**

ARTÍCULO 83.- El incumplimiento de algunas de las obligaciones o la violación de alguna de las prohibiciones o faltas señaladas en este reglamento o en el contrato individual, siempre que, a juicio de la Fundación no constituya justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de ella, dará lugar a la aplicación de una de las siguientes medidas:

- a. **Amonestación.** La amonestación consiste en la advertencia verbal que el inmediato superior hace al trabajador que comete violación leve de sus obligaciones laborales. La sola amonestación no se considera sanción.
- b. **Llamada de atención.** La llamada de atención se hace por escrito en caso de que el trabajador cometa falta leve o en caso de que a juicio de la Fundación la naturaleza de la falta así lo haga aconsejable.
- c. **Suspensión disciplinaria.** La suspensión disciplinaria podrá imponerla la Fundación, previa elaboración del acta de descargos, en caso de faltas o violación de deberes y prohibiciones laborales por parte del trabajador, que a juicio de ella no ameriten la terminación del contrato de trabajo con justa causa. La suspensión disciplinaria no podrá exceder de dos (2) meses.

PAR 1. - La Fundación no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

ARTÍCULO 84.- ESCALAS DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS. FALTAS LEVES: Las sanciones disciplinarias por faltas leves se impondrán de manera gradual, atendiendo la naturaleza de la conducta, la reincidencia, los



antecedentes disciplinarios del trabajador, el perjuicio ocasionado y el principio de proporcionalidad, sin perjuicio de las escalas específicas previstas en este artículo.

La imposición de las sanciones previstas en este artículo observará los principios de legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, gradualidad y debido proceso, teniendo en cuenta la naturaleza de la conducta, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrió, los antecedentes disciplinarios del trabajador, la reincidencia y el perjuicio ocasionado.

Se consideran faltas leves, entre otras, las siguientes:

1. El retardo injustificado hasta de diez (10) minutos en la hora de ingreso al trabajo, cuando no cause perjuicio de consideración a la Fundación.
2. La inasistencia injustificada a una parte de la jornada laboral (mañana, tarde o turno correspondiente), cuando no genere un perjuicio grave para la Fundación.
3. El incumplimiento leve de las obligaciones previstas en el contrato de trabajo, el presente Reglamento, el Manual de Funciones o las políticas institucionales, siempre que no constituya falta grave.
4. La inasistencia injustificada o el retiro anticipado de actividades de capacitación obligatorias programadas por la Fundación, sin autorización del superior inmediato.
5. El incumplimiento ocasional de procedimientos administrativos internos que no genere afectación significativa para la operación de la Fundación.
6. El descuido leve en el uso o conservación de los bienes, equipos o elementos de trabajo suministrados por la Fundación, siempre que no cause daño material.
7. Las demás conductas que constituyan incumplimientos leves de las obligaciones laborales y que no se encuentren calificadas como faltas graves o como justa causa de terminación del contrato.

Las faltas leves podrán dar lugar a las siguientes medidas disciplinarias, de manera gradual:

Primera ocurrencia: Amonestación verbal o llamado de atención escrito, según la naturaleza de la conducta.

Segunda ocurrencia: Suspensión del contrato de trabajo hasta por un (1) día.

Tercera ocurrencia: Suspensión hasta por tres (3) días.

Reincidencia o reiteración sistemática: La conducta podrá calificarse como falta grave, previo análisis de las circunstancias particulares del caso y agotamiento del procedimiento disciplinario previsto en este Reglamento.

PAR 1. La Fundación podrá graduar la sanción atendiendo la gravedad de la conducta, los antecedentes disciplinarios, la reincidencia, el daño ocasionado, la intencionalidad, el grado de afectación al servicio y las circunstancias particulares del caso.



PAR 2. Ninguna sanción disciplinaria podrá imponerse sin el agotamiento previo del procedimiento disciplinario previsto en el presente Reglamento y el respeto por el debido proceso.

PAR 3. La Fundación no impondrá sanciones distintas de las previstas en la ley, el contrato de trabajo, el presente Reglamento, los pactos, convenciones colectivas o laudos arbitrales, de conformidad con el artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo.

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 de la Fundación, que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 85. - ESCALAS DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS. FALTAS GRAVES: Constituyen faltas graves aquellas conductas que, por su naturaleza o por las circunstancias en que se cometan, afecten de manera significativa la disciplina, la confianza, la seguridad, la prestación del servicio, el patrimonio, la imagen institucional o los intereses de la Fundación, sin perjuicio de que, según su gravedad y las circunstancias del caso, puedan constituir justa causa para la terminación del contrato de trabajo conforme al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Se consideran faltas graves, entre otras, las siguientes:

1. La reincidencia en faltas leves cuando evidencie incumplimiento reiterado de las obligaciones laborales.
2. El retardo injustificado hasta de diez (10) minutos en la hora de ingreso al trabajo por quinta (5ª) vez o más dentro de un mismo período de seis (6) meses.
3. La inasistencia injustificada a una jornada completa de trabajo o la reincidencia en ausencias parciales que afecten la prestación del servicio.
4. La violación grave de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias del trabajador.
5. La inobservancia reiterada de los programas de mejoramiento, instrucciones, protocolos o procedimientos institucionales impartidos por la Fundación.
6. Presentarse al trabajo o permanecer en él bajo los efectos del alcohol, sustancias psicoactivas o cualquier otra sustancia que altere las capacidades físicas o mentales, así como consumirlas dentro de las instalaciones de la Fundación o durante la jornada laboral.
7. La agresión física, verbal, psicológica, amenazas, actos de violencia, intimidación, hostigamiento, acoso laboral, acoso sexual, discriminación o cualquier conducta que atente contra la dignidad de trabajadores, directivos, usuarios, beneficiarios, contratistas, proveedores o terceros relacionados con la Fundación.
8. La revelación, divulgación, utilización indebida o negligente de información confidencial, reservada o protegida de la Fundación o de sus beneficiarios.
9. La alteración, destrucción, falsificación, ocultamiento o manipulación de documentos físicos o electrónicos, bases de datos, registros contables, información institucional o cualquier documento



relacionado con las actividades de la Fundación.

10. La apropiación, sustracción, utilización indebida o daño intencional de bienes, recursos, equipos, herramientas, vehículos, dineros o cualquier activo de la Fundación o de terceros bajo su custodia.
11. El uso indebido de los sistemas informáticos, plataformas tecnológicas, correo electrónico corporativo, licencias de software, redes institucionales o equipos suministrados por la Fundación que comprometa la seguridad de la información o afecte la operación institucional.
12. Retirar, copiar, reproducir o suministrar información o documentos de la Fundación sin autorización.
13. La realización de actos fraudulentos, engaños, falsedad documental, fraude, abuso de confianza o cualquier conducta que afecte el patrimonio o los intereses de la Fundación.
14. La utilización indebida de vehículos institucionales cuando genere riesgo para las personas, afectación patrimonial o incumplimiento de las obligaciones legales.
15. El incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo cuando genere riesgo para la vida, la integridad o la salud propia o de terceros.
16. Dormir durante la jornada laboral cuando ello afecte la adecuada prestación del servicio o ponga en riesgo personas, bienes o procesos.
17. Ocultar deliberadamente información relevante, suministrar información falsa, alterar informes o inducir en error a la Fundación durante investigaciones, auditorías o actuaciones disciplinarias.
18. Realizar actividades particulares, comerciales, políticas o de cualquier otra naturaleza utilizando los recursos de la Fundación sin autorización.
19. Incumplir gravemente las políticas de protección de datos personales, confidencialidad, seguridad de la información, prevención del lavado de activos, ética, transparencia o conflicto de intereses adoptadas por la Fundación.
20. Cualquier otra conducta que constituya justa causa para la terminación del contrato de trabajo conforme al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

PAR 1. La calificación de una conducta como falta grave no implica automáticamente la terminación del contrato de trabajo. La Fundación analizará, en cada caso, la gravedad de la conducta, el perjuicio ocasionado, la intencionalidad, la reincidencia, los antecedentes disciplinarios del trabajador y las demás circunstancias relevantes, con el fin de determinar la medida disciplinaria procedente, respetando el principio de proporcionalidad y el debido proceso.

PAR 2. Cuando la conducta configure una justa causa de terminación del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, la Fundación podrá dar por terminado el vínculo laboral, previo agotamiento del procedimiento disciplinario previsto en el presente Reglamento y garantizando el derecho de defensa y contradicción del trabajador.

ARTÍCULO 86.- Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, 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.).

ARTÍCULO 87.- NULIDAD DE SANCIONES IMPUESTAS SIN DEBIDO PROCESO. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T. modificado por el Artículo 7° de la Ley 2466 de 2025).

CAPÍTULO XX

RECLAMOS Y PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 88.- Los trabajadores de la Fundación podrán presentar observaciones o reclamos respetuosos ante sus superiores jerárquicos, de manera verbal o escrita, conforme al principio de respeto mutuo. En primera instancia a su jefe directo o ante los comités de convivencia o comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.

Las inquietudes o reclamaciones deberán ser atendidas y resueltas dentro de un término razonable y proporcional a la complejidad del asunto, garantizando una respuesta por escrito, clara y motivada, en observancia del derecho de petición (artículo 23 de la Constitución Política) y de los principios de buena fe y transparencia.

ARTÍCULO 89.- Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo si lo hubiere.

CAPÍTULO XXI

DE LAS PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS Y BONIFICACIONES

ARTÍCULO 90.- En **FAMIG**, no existen prestaciones adicionales a las legalmente establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas laborales vigentes.

En caso de que la Fundación otorgue en el futuro bonificaciones, auxilios o beneficios extralegales, estos tendrán carácter puramente voluntario, no constitutivo de salario y no generarán derecho adquirido ni obligación permanente para la Fundación salvo pacto escrito en contrario.



CAPÍTULO XXII TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 91.- Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo además de las contenidas en la Ley Laboral:

a) Por parte del Empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleado 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 empleado en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o compañero de trabajo.
3. Todo acto de grave violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el empleado fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes, vigilantes o celadores. La Corte Constitucional mediante sentencia C- 299 de 1.998 lo declaró exequible, en los términos de la misma sentencia y, bajo el entendido de que para aplicar esta causal es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa.
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 empleado cometa en la bodega, 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 empleado, de acuerdo con los artículos 58º y 60º de Código Sustantivo de Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en Pactos o Convenciones Colectivas, Fallos Arbitrales, Contratos Individuales o Reglamentos.
7. La detención preventiva del empleado por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, (o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato). La Corte Constitucional declaró exequible este numeral, salvo la parte entre paréntesis, mediante sentencia C-079 de febrero 29/96.
8. El que el empleado revele secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicios para la Fundación
9. El deficiente rendimiento en el trabajo, con relación a la capacidad del empleado y con el rendimiento promedio en las labores análogas, cuando no se corrigen en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador. Para dar cumplimiento a esta causal, se dará aplicación al artículo 2º del Decreto Reglamentario 1373 de 1966.



10. La sistemática inexecución, sin razones válidas por parte del empleado de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del empleado que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del empleado de acatar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La falta de capacidad del empleado para realizar adecuadamente las tareas asignadas.
14. El reconocimiento del empleado de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la Fundación
15. La enfermedad contagiosa o crónica del empleado 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.
16. Autorizar la manipulación o uso de vehículos, herramientas, equipos, maquinaria, materiales y productos de la Fundación, sin previo entrenamiento.
17. No usar la Dotación y/o Elementos de protección personal; o usarla de manera inadecuada o darle un destino diferente.
18. El que el trabajador revele secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Fundación
19. No acatar y cumplir las recomendaciones médicas que emitan los médicos de la EPS y/o ARL en donde se encuentre afiliado el trabajador.
20. No presentarse a los tratamientos médicos y/o citas médicas asignadas y programadas al trabajador.
21. Desatender e incumplir los programas complementarios del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), establecidos por la Fundación o la ARL a la cual se encuentren afiliados los trabajadores.
22. Realizar cualquier acto inseguro que ponga en riesgo su seguridad o la de sus compañeros de trabajo.
23. La ausencia o el retardo reiterado e injustificado en la prestación del servicio, previa verificación de las circunstancias que lo motivaron.
24. La ausencia del trabajador en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, incluso por primera vez.
25. Incumplir o violar una cualquiera de las obligaciones o prohibiciones contractuales o reglamentarias.
26. Ingerir licor o cualquier sustancia psicoactiva, narcóticos o drogas enervantes durante el desempeño del oficio, o llegar a trabajar en estado de alicoramiento o bajo el efecto de las citadas sustancias.
27. Emplear expresiones vulgares o malos tratamientos en sus relaciones con los compañeros y superiores jerárquicos.
28. Delegar en otro trabajador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, instrumentos y elementos de la Fundación o de sus clientes.
29. No utilizar los implementos de seguridad e higiene previstos por la Fundación o negarse a cumplir las normas de seguridad e higiene adoptadas por esta.



30. Incumplir las obligaciones o violar alguna de las prohibiciones que por las exigencias en la prestación del servicio indique la Fundación
31. Solicitar o recibir dinero o regalos, para el cumplimiento o incumplimiento de las labores asignadas o debido a las funciones que desempeña dentro de la Fundación
32. El incumplimiento en el pago de deudas asumidas con compañeros de trabajo o terceros que causen quejas en detrimento del buen ambiente de trabajo o de la buena imagen de la compañía ante terceros.
33. Acceder a áreas restringidas, sin la debida autorización.
34. La promoción entre sus compañeros de trabajo de actividades encaminadas a incumplir las obligaciones para con la Fundación o fomentar la indisciplina o conductas de irrespeto a las normas, a sus compañeros de trabajo o a sus superiores jerárquicos.
35. La indebida utilización para otros fines de los dineros correspondientes a las cesantías, tramitados ante la Fundación y otorgados por ella, independientemente de las demás acciones que pueda adelantar aquella por encontrar los documentos adulterados, alterados o con información inveraz
36. Abstenerse de reportar accidentes de trabajo suyos o de cualquier compañero de trabajo.
37. Cualquier acto grave de negligencia, descuido u omisión en que incurra el empleado en el ejercicio de las funciones propias de su cargo.
38. Accionar, manipular o usar vehículos, herramientas, equipos, maquinaria, materiales y productos de la Fundación que no le hayan sido asignados, o sin autorización del jefe inmediato.
39. Incurrir en conductas de acoso laboral a la luz de lo dispuesto por la Ley 1010 de 2006.
40. Ingresar o permanecer en las instalaciones de la Fundación en días y horas no laborables, salvo autorización expresa de ésta.
41. Certificar a la Fundación, para su cobro, relaciones, cuentas o planillas de trabajo suplementario en horas extras, dominicales o festivos legales, o recargos por trabajo nocturno que no corresponden en realidad. Igualmente pasar a la Fundación cuentas de cobro por viáticos no causados.
42. Solicitar u obtener de los trabajadores bajo su dirección, concesiones o beneficios, prevaleciéndose de su posición jerárquica.
43. Desatender las instrucciones, órdenes o indicaciones impartidas por su jefe inmediato o sus superiores
44. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, manuales de funciones, descripción de oficios, pacto colectivo e informes de cartas o circulares.

b) Por parte del empleado:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto a las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el empleado o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro o fuera del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o tolerancia de este.



3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al empleado a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el empleado no pueda prever al celebrar el contrato, y que ponga en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al empleado en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleador sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador de acuerdo con los artículos 57º y 59º del Código Sustantivo de Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en Pactos, Convenciones Colectivas, Fallos Arbitrales, Contratos Individuales de Trabajo y Reglamentos.

PAR 1. - La parte que termine unilateralmente el contrato de trabajo, debe de manifestar a la otra en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos.

PAR 2. - La terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, que también se conoce con el nombre de despido, no es una pena o sanción disciplinaria propiamente dicha, sino un medio jurídico para extinguir el contrato de trabajo consagrado legalmente a favor del empleador.

CAPÍTULO XXIII

CAPÍTULO ESPECIAL PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 92.- DE LAS MODALIDADES DE ACOSO LABORAL: Constituye acoso laboral, toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por una parte de un empleador, un jefe o un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o subalternos, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia de este:

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

1. Maltrato laboral entendido como todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quienes se desempeñan como trabajador, así como toda expresión verbal, injuria o ultraje, que lesionen la integridad moral o los derechos a la intimidad y el al buen nombre de quienes participan en la relación de trabajo de tipo laboral, o todo comportamiento tendiente a menoscabar el auto-estima y la dignidad de quienes participan en la relación de trabajo de tipo laboral.
2. Persecución laboral, esto es toda conducta cuyas características de reiteración o evidente descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.



3. Discriminación laboral, entendida por tal todo trato diferenciado por razones de raza, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. Entorpecimiento laboral, que se constituya debido a toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicios para el trabajador. Constituyen acciones de este tipo, entre otras, la privación, la ocultación, o inutilización de insumos, documentos, instrumentos para la labor, la destrucción o la pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensaje electrónico.
5. Inequidad laboral, constituida por la asignación de funciones o menosprecio del trabajador.
6. Desprotección laboral, que la constituye toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador, mediante órdenes o asignaciones de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

CAPÍTULO XXIV **DE LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL**

ARTÍCULO 93.- Para todos los efectos relacionados con este reglamento se presume que existe acoso laboral, cuando se acredite la ocurrencia repetida y pública de las siguientes conductas:

1. Todo acto de agresión física dentro de la Fundación
2. Las expresiones, injurias, ultrajes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso cuya temeridad quede demostrada por el resultado del procedimiento disciplinario que se derive de su denuncia.
6. La descalificación humillante y delante los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales; las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o la labor contratada, sin ningún objetivo referente a la necesidad técnica de la Fundación



10. La exigencia de la labor en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos de turnos laboral y la exigencia permanentemente de laborar en dominicales y en días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Fundación, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o trabajadores.
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto de los demás trabajadores, en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar material de información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencia por enfermedad, licencias ordinarias y de vacaciones, cuando se den las condiciones legales o reglamentarias para pedirlo.

PAR 1. - excepcionalmente un acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral debiendo la autoridad competente apreciar tal circunstancia según la gravedad de la conducta denunciada y de su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida, la integridad física la libertad sexual y demás derechos fundamentales

CAPÍTULO XXV

CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 94.- No constituyen actos de acoso laboral bajo ninguna de las modalidades:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.
3. La formulación de circulares o memorandos de servicios, encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicativos objetivos y generales de rendimiento.
4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración para con la Fundación cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en su operación.
5. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato con base en una causal legal o en una causa justa, de acuerdo con el código sustantivo del trabajo.
6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano de que trata el artículo 95 de la carta política;
7. Las exigencias de cumplir las obligaciones o deberes que tratan los artículos 55 a 57 del código sustantivo del trabajo, así como no incurrir en la prohibición de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo estatuto.



8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas del contrato de trabajo.

CAPÍTULO XXVI

LEY 1010 2006 MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 95. -Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Fundación constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conveniente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la Fundación y proteja la integridad, la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 96.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Fundación ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la ley 1010 de 2006, que incluye campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente relación con las conductas que constituyen o no acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que facilite y fomente el buen trato al interior de la Fundación
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores.
4. a fin de prevenir corregir actitudes que pudieran generar actos de acoso laboral, para la cual son acciones por ejecutar:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conveniente;
 - b. Formulación de recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones laborales de la Fundación que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores 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.
5. La Fundación realizará periódicamente capacitaciones o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas a los trabajadores vinculados a ella, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato al interior de la misma, propender por condiciones dignas y justas en el trabajo, velar por el buen ambiente laboral y en general a prevenir conductas de acoso laboral.



6. La Fundación realizará actividades o terapias individuales o colectivas de naturaleza psicopedagógica y/o actividades educativas, con el fin de instruir a los trabajadores en relación con el desarrollo de conductas apropiadas en su entorno laboral.

Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Fundación, para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 97. – COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. FAMIG. contará con un Comité de Convivencia Laboral, integrado paritariamente por cuatro (4) representantes del empleador y de los trabajadores para efectos de brindar una solución a las conductas de acoso laboral de acuerdo con el procedimiento interno atendiendo a su naturaleza conciliatoria, con las siguientes funciones:

- a) Promover los mecanismos de prevención, el respeto y el buen ambiente laboral.
- b) Atender las conminaciones preventivas de los Inspectores de Trabajo y adoptar las medidas pertinentes.
- c) Proponer medidas preventivas o correctivas cuando sea necesario, orientadas al fortalecimiento de la convivencia laboral.
- d) Mantener estricta confidencialidad en los casos tratados y de la información que se conozca por razón de sus funciones.
- e) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Fundación identificando factores que puedan afectar la armonía y formulando recomendaciones a las áreas responsables.
- f) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- g) Formular recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
- h) Hacer sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Fundación
- i) Programar y hacer el seguimiento de las actividades pedagógicas o de terapia grupal o mejoramiento de las relaciones de quienes comparten una relación de trabajo grupal dentro de la Fundación.
- j) Crear espacios para la divulgación de todo lo concerniente a la prevención o corrección de conductas laborales que pudiesen ser generadoras de acoso en el trabajo, así como también para construir los valores y hábitos promuevan vida laboral conviviente.
- k) Cumplir las demás funciones inherentes o conexas con las anteriores, conforme a la normatividad vigente.



El **Comité de Convivencia** además se regirá por las siguientes disposiciones de funcionamiento:

1. Este comité se reunirá bimestralmente, destinara de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configuren una situación de acoso laboral, con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad de la Organización para el mejoramiento de la vida laboral. Se reunirán extraordinariamente cuando conozcan o se denuncie ante él, situaciones que pudieran constituir acoso o amenazar los valores y hábitos de convivencia y que requieren la inmediata intervención con miras a su corrección, prevención y/o sanción.
2. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva efectuará las investigaciones que considere necesarias, las examina y escuchando si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
3. Si como resultado de la actuación del comité, éste considera prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Fundación para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
4. 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 el ordenamiento jurídico, principalmente en la Ley 1010 de 2006.
5. Durante la investigación y análisis de las conductas potencialmente constitutivas de acoso laboral él o las personas involucradas tendrán todas las garantías inherentes del derecho al debido proceso.

PAR 1. - DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL. Para efectos de esta ley 2365 de 2024, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral

PAR 2. - CONSIDERACIONES ESPECIALES.



- Busca crear entornos laborales y educativos seguros y respetuosos, protegiendo a las víctimas de acoso sexual y estableciendo mecanismos para prevenir, atender y sancionar este tipo de conductas.
- Todo trabajador o contratista puede presentar una **queja** ante su empleador, ya sea **verbal, escrita o electrónica**, especificando tiempo, modo y lugar del hecho.
- **FAMIG** cuenta con **canales confidenciales** habilitados como (correo FAMIG), carta dirigida a directora de talento humano. para recibir denuncias.
- Podrá conformarse un comité especializado en este tipo de denuncias **capacitado en enfoque de género**, empático y respaldado por la alta dirección o talento humano
- En casos donde el acosador es un **superior jerárquico**, la queja se remite a la **Inspección de Trabajo**, que hace seguimiento e, de haber méritos, envía copia a la autoridad competente
- Si la víctima lo solicita, la empresa debe **remitir la queja ante la Fiscalía General**, y también incorporarla en el **Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE)**
- Semestralmente, las empresas deben **publicar indicadores** (número de quejas tramitadas y sanciones impuestas), de forma anonimizada, y reportarlos en los últimos 10 días del semestre a SIVIGE
- Se establece un **fuero de estabilidad laboral reforzada**: ni víctimas ni testigos serán despedidos, trasladados o sancionados durante un **período mínimo de 6 meses**, salvo excepciones justificadas.

CAPÍTULO XXVII

SUJETOS, RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 98.- Para los efectos disciplinarios del acoso laboral, se deberá tener en cuenta quienes son los sujetos activos o autores del acoso laboral.

Las personas que se desempeñen como gerentes, jefes, directores, supervisores o cualquier otra posición y mando dentro de la entidad y con referencia a quienes se hallen sujetos a una relación laboral regulada por el Código Sustantivo del Trabajo.

- a. Las personas que se desempeñan como trabajador o empleado.
- b. De igual forma se consideran sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral.
- c. Los trabajadores y empleadores de las empresas vinculadas con una relación propia del Código Sustantivo del Trabajo.
- d. Los jefes inmediatos, cuando el acoso se promueva por un subalterno.



- e. Son sujetos partícipes del acoso laboral.
- f. Las personas naturales que, como empleador, promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
- g. Las personas naturales que omitan cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por las autoridades competentes en el desarrollo de la ley sobre el acoso laboral.

ARTÍCULO 99.- La potestad disciplinaria radica en cabeza del empleador, debe presentar de acuerdo con los procedimientos disciplinarios establecidos en el reglamento interno de trabajo el derecho a la defensa de los trabajadores inculcados, lo cual no es óbice para que por las autoridades pertinentes se tomen las decisiones propias de sus atribuciones de acuerdo con la competencia que señala la ley 1010 del 2006.

ARTÍCULO 100.- Constituyen faltas graves, que pueden dar lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa conforme a lo dispuesto en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y en la Ley 1010 de 2006, los hechos de maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral o desprotección laboral, en que incurra cualquier trabajador, de acuerdo con las definiciones contenidas en el presente reglamento, así como la reiteración de conductas que vulneren la armonía y la convivencia en el trabajo.

Para la imposición de sanciones disciplinarias o la adopción de medidas que impliquen la terminación del contrato por justa causa, el empleador deberá garantizar el debido proceso, otorgando al trabajador un término no inferior a cinco (5) días hábiles para presentar sus descargos, controvertir las pruebas y allegar las que estime pertinentes para su defensa.

ARTÍCULO 101. - Cuando del análisis de los hechos y las pruebas se establezca la existencia de conductas atenuantes, conforme a lo previsto en el artículo 3º de la Ley 1010 de 2006, el empleador podrá aplicar una sanción menor, consistente en llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida, sin perjuicio de las medidas preventivas o pedagógicas que se consideren pertinentes para restablecer la convivencia laboral.

CAPÍTULO XXVIII

MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO

ARTÍCULO 102. - La Fundación garantiza a todas las personas que han parte del entorno laboral, incluidos trabajadores, aprendices, contratistas, proveedores, clientes y visitantes, el derecho a un ambiente de trabajo seguro, digno, libre de toda forma de violencia, acoso o discriminación en el marco del respeto a los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.



ARTÍCULO 103. - LÍMITES A LA SUBORDINACIÓN. La subordinación que caracteriza la relación laboral no podrá en ningún caso vulnerar la dignidad, el honor, la integridad ni los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora.

Ninguna orden, instrucción o reglamento interno podrá implicar discriminación por razones de sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, color, etnia, origen nacional, discapacidad, condición familiar, edad, credo religioso, ideología política, estado de salud o condición económica. Cualquier acto contrario a este principio será considerado falta disciplinaria grave.

ARTÍCULO 104. - CONDUCTAS PROHIBIDAS POR DISCRIMINACIÓN. Se prohíben expresamente en el entorno laboral las siguientes conductas:

1. Cualquier acto de discriminación o trato diferenciado injustificado que afecte derechos laborales o personales.
2. El acoso o violencia basada en género, identidad u orientación sexual.
3. La exigencia de tareas incompatibles con el estado de embarazo o de salud, que puedan afectar la integridad física o mental.
4. La negación, limitación o terminación del vínculo laboral por motivos de religión, ideología, etnia, raza o salud mental.
5. La promoción o tolerancia de prácticas racistas, xenófobas o estigmatizantes en el lugar de trabajo.

ARTÍCULO 105. - ALCANCE AL DEBER DE PREVENCIÓN. El deber de prevención del empleador se extiende a todos los espacios donde se desarrollen actividades relacionadas directa o indirectamente con el trabajo, incluidos:

1. las instalaciones de la Fundación
2. los espacios públicos o privados donde se realicen labores,
3. los desplazamientos laborales,
4. los entornos virtuales y medios de comunicación digitales,
5. las interacciones con terceros vinculados a la actividad

ARTÍCULO 106. - MEDIDAS DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN. FAMIG adoptará protocolos, herramientas y mecanismos para la prevención, atención y seguimiento de las conductas de violencia, acoso y discriminación, garantizando:

1. Confidencialidad y no represalia.
2. Trato digno y respeto por las partes.
3. Articulación con el Comité de Convivencia Laboral.
4. Canales seguros para recibir quejas o denuncias.



5. Acompañamiento psicosocial o jurídico cuando se requiera.

En los casos en que se determine responsabilidad disciplinaria o contractual, se aplicarán las sanciones correspondientes conforme al presente Reglamento y la normatividad vigente.

ARTÍCULO 107. - POBLACIONES CON PROTECCIÓN REFORZADA. Se garantizará la igualdad de condiciones laborales sin discriminación alguna para:

1. Personas embarazadas o lactantes.
2. Personas en condición de discapacidad o con enfermedades sobrevenientes.
3. Personas víctimas de violencia basada en género.
4. Personas reintegradas o reincorporadas en el marco del conflicto armado.
5. Personas privadas de la libertad que acrediten experiencia laboral conforme a certificación oficial.

CAPITULO XXIX

CALZADO Y VESTIDO DE LABOR

ARTÍCULO 108. Suministro de calzado y vestido de labor. La empresa suministrará gratuitamente un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor a los trabajadores que tengan derecho a esta prestación, de conformidad con lo previsto en los artículos 230 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

La entrega se realizará los días **30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre** de cada año a los trabajadores que:

- a) Devenguen una remuneración mensual de hasta **dos (2) veces el salario mínimo legal mensual vigente;**
y
- b) Hayan cumplido más de tres (3) meses continuos de servicio para la fecha de la correspondiente entrega.

El trabajador deberá destinar el calzado y el vestido suministrados exclusivamente al desempeño de las labores contratadas. En caso de no darles dicho uso, la empresa quedará eximida de efectuar el suministro correspondiente al período siguiente, conforme a lo establecido en el artículo 233 del Código Sustantivo del Trabajo.

En ningún caso la dotación podrá compensarse en dinero, salvo los eventos expresamente previstos por la ley.

CAPÍTULO XXX

TELETRABAJO

ARTÍCULO 109. El presente capítulo tiene por objeto regular la implementación, desarrollo, seguimiento y terminación de las modalidades de teletrabajo que adopte la Fundación FAMIG, garantizando el cumplimiento de



la legislación laboral vigente, la protección de los derechos de los trabajadores, la adecuada prestación del servicio y el cumplimiento de las políticas institucionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, seguridad de la información, protección de datos personales y uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).

Las disposiciones contenidas en este capítulo se aplicarán sin perjuicio de las normas especiales que regulen el teletrabajo, el trabajo en casa, el derecho a la desconexión laboral y demás disposiciones legales que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 110. Definición de teletrabajo. Para efectos del presente Reglamento, el teletrabajo constituye una modalidad de organización laboral mediante la cual el trabajador desarrolla sus funciones utilizando las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), sin requerirse su presencia física permanente en las instalaciones de la Fundación, conservando todos los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.

La prestación del servicio mediante teletrabajo no modifica la naturaleza del contrato de trabajo ni implica disminución de derechos laborales, salariales, prestacionales o de seguridad social.

ARTÍCULO 111. Modalidades de teletrabajo. La Fundación podrá implementar cualquiera de las modalidades de teletrabajo previstas en la legislación vigente, de acuerdo con las necesidades del servicio, la naturaleza del cargo y las condiciones pactadas entre las partes.

Las modalidades podrán ser:

- a) **Teletrabajo autónomo:** Es aquel mediante el cual el trabajador desarrolla sus funciones de manera remota desde un lugar libremente escogido por él, pudiendo ser su domicilio u otro sitio autorizado, asistiendo únicamente a las instalaciones de la Fundación cuando ésta lo requiera.
- b) **Teletrabajo móvil:** Es aquel en el cual el trabajador desarrolla sus funciones utilizando dispositivos móviles y herramientas tecnológicas sin tener un lugar fijo de trabajo, pudiendo prestar sus servicios desde diferentes lugares según la naturaleza de sus funciones.
- c) **Teletrabajo híbrido:** Es aquel mediante el cual el trabajador alterna la prestación del servicio entre las instalaciones de la Fundación y el trabajo remoto, conforme a la distribución de jornadas que determine la Fundación de acuerdo con las necesidades del servicio o las condiciones pactadas entre las partes.
La Fundación podrá establecer cronogramas de asistencia presencial, días mínimos de presencialidad, reuniones obligatorias y demás condiciones organizacionales necesarias para garantizar la adecuada prestación del servicio.
- d) **Teletrabajo transnacional:** Es aquel en el cual un trabajador vinculado laboralmente en Colombia desarrolla sus funciones desde otro país.



En estos casos será responsabilidad del trabajador mantener su situación migratoria regular cuando sea exigible, mientras que la Fundación dará cumplimiento a las obligaciones laborales y de seguridad social establecidas en la legislación colombiana y en las normas especiales que regulen esta modalidad.

- e) Teletrabajo temporal o emergente** Corresponde al teletrabajo implementado por razones excepcionales, temporales o de emergencia, derivadas de circunstancias que hagan necesario modificar transitoriamente el lugar habitual de prestación del servicio, sin perjuicio de las normas especiales aplicables al trabajo en casa.

ARTÍCULO 112. Carácter voluntario del teletrabajo. La implementación del teletrabajo requerirá el acuerdo entre la Fundación y el trabajador, salvo las excepciones previstas expresamente por la ley.

La modalidad adoptada deberá constar por escrito mediante otrosí al contrato de trabajo, acto administrativo interno o el documento que haga sus veces, indicando como mínimo:

- a) La modalidad de teletrabajo.
- b) El lugar o lugares autorizados para la prestación del servicio, cuando ello sea aplicable.
- c) La jornada laboral.
- d) Los mecanismos de supervisión.
- e) Los equipos suministrados.
- f) Las obligaciones de seguridad de la información.
- g) Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo
- h) Las reglas de disponibilidad.
- i) Las condiciones de reversibilidad cuando procedan.

ARTÍCULO 113. Facultad de implementación. La adopción del teletrabajo constituye una modalidad de organización del trabajo cuya implementación dependerá de las necesidades institucionales, la naturaleza del cargo, la viabilidad técnica, operativa y presupuestal, así como del cumplimiento de las condiciones establecidas por la Fundación.

La existencia de cargos teletrabajables no genera derecho adquirido para acceder o permanecer en esta modalidad.

ARTÍCULO 114. Reversibilidad. Cuando la legislación vigente lo permita, la Fundación podrá disponer el retorno del trabajador a la modalidad presencial o modificar la modalidad de teletrabajo previamente implementada, por razones relacionadas con:

- a) Necesidades del servicio.
- b) Cambios organizacionales.
- c) Reestructuración institucional.



- d) Modificación de funciones.
- e) Incumplimiento de las condiciones establecidas para el teletrabajo.
- f) Razones de seguridad de la información.
- g) Razones de seguridad y salud en el trabajo.
- h) Disminución del rendimiento debidamente soportada.
- i) Cualquier otra circunstancia objetiva que haga inconveniente la continuidad del teletrabajo.

En todos los casos se respetarán los derechos mínimos previstos en la legislación laboral.

ARTÍCULO 115. Igualdad de derechos. Los teletrabajadores tendrán exactamente los mismos derechos laborales, salariales, prestacionales, de seguridad social, capacitación, bienestar, participación sindical, desarrollo profesional, evaluación del desempeño y acceso a oportunidades laborales que los trabajadores que desempeñen sus funciones de manera presencial.

Ningún trabajador podrá ser discriminado por desempeñar sus funciones mediante cualquiera de las modalidades de teletrabajo previstas en la ley.

ARTÍCULO 116. Capacitación. La Fundación podrá desarrollar programas de capacitación dirigidos a los teletrabajadores sobre:

- uso adecuado de herramientas tecnológicas;
- ciberseguridad;
- protección de datos personales;
- seguridad de la información;
- prevención del riesgo ergonómico;
- gestión del tiempo;
- comunicación virtual;
- trabajo colaborativo;
- seguridad y salud en el trabajo;
- demás temas que resulten necesarios para el adecuado desarrollo de esta modalidad laboral.

La participación en las actividades de capacitación convocadas por la Fundación será obligatoria cuando así se determine.

ARTÍCULO 117. Interpretación normativa. Las disposiciones contenidas en este capítulo deberán interpretarse conforme al Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1221 de 2008, la Ley 2088 de 2021, la Ley 2191 de 2022, la Ley 2466 de 2025, el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 y las demás normas que regulen el teletrabajo y que las modifiquen, adicionen o sustituyan.



CAPÍTULO XXXI

IGUALDAD AL TRABAJO DERECHOS, OBLIGACIONES Y CONDICIONES GENERALES DEL TELETRABAJO

ARTÍCULO 118. Derechos de los teletrabajadores. Los trabajadores vinculados bajo cualquiera de las modalidades de teletrabajo conservarán todos los derechos individuales y colectivos reconocidos por la Constitución Política, la ley, el contrato de trabajo, la convención colectiva, cuando exista, y el presente Reglamento Interno de Trabajo.

En especial tendrán derecho a:

- a) Percibir la remuneración y las prestaciones sociales en igualdad de condiciones con los trabajadores presenciales.
- b) Gozar de igualdad de oportunidades en procesos de selección interna, ascensos, capacitación, formación y bienestar laboral.
- c) Ser afiliados y permanecer vinculados al Sistema de Seguridad Social Integral.
- d) Disfrutar del derecho a la desconexión laboral en los términos previstos por la ley.
- e) Contar con ambientes de trabajo seguros y saludables.
- f) Recibir capacitación para el adecuado desempeño de sus funciones.
- g) La protección de sus datos personales y de su privacidad, sin perjuicio de las facultades legales de supervisión y control del empleador.
- h) Participar en los programas de bienestar organizacional implementados por la Fundación.
- i) Ejercer los derechos de asociación sindical y negociación colectiva en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

ARTÍCULO 119. Obligaciones de la Fundación. Además de las obligaciones previstas en la legislación laboral, la Fundación tendrá las siguientes responsabilidades frente a los teletrabajadores:

- a) Garantizar la igualdad de trato respecto de los trabajadores presenciales
- b) Implementar las medidas necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo.
- c) Capacitar periódicamente a los teletrabajadores en el uso de herramientas tecnológicas, seguridad digital, protección de datos personales y prevención de riesgos laborales.
- d) Garantizar el respeto por la jornada laboral y el derecho a la desconexión laboral.
- e) Informar oportunamente sobre las políticas institucionales relacionadas con teletrabajo.
- f) Implementar mecanismos razonables de seguimiento al cumplimiento de las funciones sin afectar la dignidad, intimidad o privacidad del trabajador.
- g) Suministrar los equipos, herramientas tecnológicas o licencias necesarias cuando así se determine por la Fundación o se pacte con el trabajador.
- h) Mantener afiliado al trabajador al Sistema General de Seguridad Social Integral y efectuar los aportes



correspondientes.

- i) Reportar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en los términos establecidos por la ley.
- j) Coordinar con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) las actividades relacionadas con la prevención de riesgos laborales.
- k) Garantizar el tratamiento adecuado de la información personal de los trabajadores conforme a la normativa vigente sobre protección de datos personales.
- l) Reconocer el auxilio de conectividad cuando legalmente haya lugar a ello.

ARTÍCULO 120. Obligaciones de los teletrabajadores. Además de las obligaciones previstas en el contrato de trabajo y en la legislación laboral, los teletrabajadores deberán:

- a) Cumplir la jornada laboral pactada.
- b) Ejecutar personalmente las funciones asignadas.
- c) Cumplir las políticas internas sobre teletrabajo.
- d) Mantener la confidencialidad respecto de la información institucional y de terceros.
- e) Utilizar los equipos y herramientas tecnológicas exclusivamente para el desarrollo de las funciones laborales, salvo autorización expresa de la Fundación.
- f) Custodiar adecuadamente los equipos, documentos, claves de acceso, licencias, dispositivos electrónicos y demás elementos entregados para el desarrollo de sus funciones.
- g) Informar inmediatamente cualquier incidente relacionado con pérdida de información, ataques informáticos, accesos no autorizados o vulneraciones de seguridad.
- h) Mantener actualizado el lugar autorizado para la prestación del servicio cuando ello sea exigible.
- i) Informar oportunamente cualquier accidente de trabajo o condición que pueda afectar su seguridad y salud.
- j) Participar en las actividades de capacitación convocadas por la Fundación.
- k) Cumplir las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- l) Permitir las visitas de verificación previamente coordinadas por la Fundación o la Administradora de Riesgos Laborales cuando sean necesarias para evaluar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, respetando su derecho a la intimidad y previo consentimiento cuando legalmente sea requerido.

ARTÍCULO 121. Jornada laboral. La jornada de trabajo de los teletrabajadores será la pactada en el contrato de trabajo o en el acuerdo de teletrabajo y se desarrollará dentro de los límites previstos en la legislación laboral.

La implementación del teletrabajo no modifica la duración de la jornada laboral ni autoriza el desconocimiento de los tiempos máximos de trabajo, descansos obligatorios, pausas, permisos o licencias legalmente reconocidas.

ARTÍCULO 122. Derecho a la desconexión laboral. La Fundación garantizará el derecho de los teletrabajadores a desconectarse de sus herramientas tecnológicas y abstenerse de atender comunicaciones, órdenes o requerimientos laborales por fuera de la jornada ordinaria de trabajo, salvo las excepciones previstas en la ley.



En consecuencia, la Fundación procurará que las comunicaciones laborales se realicen dentro de la jornada ordinaria, sin perjuicio de las situaciones de urgencia, fuerza mayor, caso fortuito o aquellas derivadas de la naturaleza del cargo cuando legalmente procedan.

ARTÍCULO 123. Disponibilidad. Cuando por la naturaleza del cargo se requieran espacios de disponibilidad durante la jornada laboral, estos deberán encontrarse previamente definidos por la Fundación o acordados con el trabajador.

La disponibilidad únicamente será exigible dentro de la jornada laboral, salvo los casos exceptuados por la ley.

ARTÍCULO 124. Auxilio de conectividad. El reconocimiento del auxilio de conectividad se efectuará únicamente en los casos previstos por la ley y bajo las condiciones establecidas en la normatividad vigente.

En ningún caso habrá lugar al reconocimiento simultáneo del auxilio de transporte y del auxilio de conectividad cuando la legislación disponga su sustitución.

ARTÍCULO 125. Seguridad y Salud en el Trabajo. La Fundación y los teletrabajadores deberán cumplir las obligaciones previstas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

La Fundación implementará las medidas razonables necesarias para identificar, evaluar y controlar los riesgos derivados del teletrabajo con el acompañamiento de la Administradora de Riesgos Laborales.

Los teletrabajadores deberán colaborar con las actividades de prevención, informar las condiciones de riesgo identificadas y adoptar las medidas preventivas impartidas por la Fundación y la ARL.

ARTÍCULO 126. Reporte de accidentes de trabajo. Todo accidente ocurrido con ocasión o como consecuencia del trabajo deberá ser informado inmediatamente a la Fundación por el teletrabajador o por quien tenga conocimiento del mismo, con el fin de adelantar el procedimiento correspondiente ante la Administradora de Riesgos Laborales.

El incumplimiento del deber de reporte podrá dificultar la atención oportuna del evento, sin perjuicio de las consecuencias previstas en la legislación vigente.

ARTÍCULO 127. Protección de la información. Los teletrabajadores deberán proteger la información institucional, financiera, técnica, jurídica, administrativa y cualquier otra información reservada o confidencial a la que tengan acceso con ocasión de sus funciones.

La vulneración de estas obligaciones dará lugar a las medidas disciplinarias y legales que correspondan.

ARTÍCULO 128. Equipos y herramientas de trabajo.



La Fundación podrá suministrar equipos, programas, licencias, dispositivos tecnológicos, mobiliario u otros elementos necesarios para el desarrollo del teletrabajo o autorizar la utilización de equipos propios del trabajador cuando ello resulte técnica y jurídicamente viable.

El trabajador será responsable de la adecuada conservación, custodia y utilización de los elementos entregados, debiendo restituirlos al finalizar la modalidad de teletrabajo o cuando sean requeridos por la Fundación, salvo el deterioro derivado del uso normal.

ARTÍCULO 129. Supervisión. La Fundación podrá implementar mecanismos tecnológicos, administrativos o funcionales para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales de los teletrabajadores, siempre que tales mecanismos respeten la dignidad humana, la intimidad, la privacidad, la protección de datos personales y los derechos fundamentales del trabajador.

En ningún caso los mecanismos de supervisión podrán constituir formas de vigilancia desproporcionadas o contrarias a la legislación vigente.

CAPÍTULO XXXII

CONDICIONES OPERATIVAS DEL TELETRABAJO Y TRABAJO HÍBRIDO

ARTÍCULO 130. Condiciones generales de ejecución. La prestación del servicio bajo modalidades de teletrabajo o trabajo híbrido se sujetará a las necesidades del servicio, a la naturaleza del cargo y a los acuerdos establecidos entre la Fundación y el trabajador.

La implementación de estas modalidades no implica modificación de las funciones esenciales del cargo, ni disminución de derechos laborales, ni desconoce el poder subordinante del empleador dentro del marco legal.

ARTÍCULO 131. Organización del trabajo híbrido. Cuando se adopte la modalidad de trabajo híbrido, la Fundación podrá establecer esquemas de alternancia entre trabajo presencial y remoto, de acuerdo con las necesidades operativas, tales como:

- a) Días fijos de presencialidad y días de teletrabajo
- b) Jornadas variables según programación institucional.
- c) Asistencia presencial por requerimiento del servicio.

En todo caso, los esquemas de trabajo híbrido deberán ser informados previamente al trabajador y podrán ajustarse por razones del servicio.

ARTÍCULO 132. Asistencia presencial excepcional.



Los teletrabajadores podrán ser requeridos para asistir a las instalaciones de la Fundación cuando existan razones justificadas relacionadas con:

- a) Reuniones institucionales o de equipo.
- b) Actividades de capacitación o formación
- c) Requerimientos operativos o de atención al usuario.
- d) Auditorías internas o externas.
- e) Situaciones de urgencia o necesidad del servicio.

La Fundación procurará realizar estos requerimientos con antelación razonable, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas.

ARTÍCULO 133. Disponibilidad durante la jornada. El teletrabajador deberá permanecer disponible durante la jornada laboral pactada, a través de los canales de comunicación institucionales establecidos por la Fundación.

La disponibilidad deberá garantizar la adecuada prestación del servicio sin afectar el derecho a la desconexión laboral ni implicar exigencia de conexión permanente fuera de la jornada.

ARTÍCULO 134. Uso de herramientas tecnológicas. El trabajador deberá utilizar exclusivamente los medios tecnológicos autorizados por la Fundación para el desarrollo de sus funciones, incluyendo correo institucional, plataformas de comunicación, sistemas de información y demás herramientas definidas.

Queda prohibido el uso de canales personales para el manejo de información institucional, salvo autorización expresa de la Fundación.

ARTÍCULO 135. Reuniones virtuales. Las reuniones virtuales deberán programarse, en lo posible, dentro de la jornada laboral.

La asistencia podrá requerir el uso de cámara, micrófono o herramientas de interacción digital únicamente cuando ello sea necesario para el desarrollo de la actividad, capacitación o verificación funcional, sin que ello implique vigilancia permanente del trabajador.

ARTÍCULO 136. Conectividad y condiciones técnicas. El trabajador deberá contar con las condiciones mínimas de conectividad, energía y entorno que le permitan la adecuada prestación del servicio.

En caso de fallas técnicas que impidan la ejecución de sus funciones, el trabajador deberá informar de manera inmediata a su jefe directo para la adopción de las medidas correspondientes.

Cuando las condiciones técnicas no permitan la prestación del servicio remoto, la Fundación podrá disponer la ejecución presencial de las labores, si ello resulta necesario.



ARTÍCULO 137. Inspección de condiciones de trabajo. La Fundación, directamente o a través de la Administradora de Riesgos Laborales, podrá realizar verificaciones sobre las condiciones del lugar de trabajo del teletrabajador, con el fin de identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales.

Dichas visitas o verificaciones se realizarán de manera coordinada, respetando la intimidad del trabajador y la protección de sus datos personales, y únicamente en lo estrictamente necesario para el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 138. Uso, custodia y devolución de equipos Los equipos, herramientas tecnológicas, licencias, documentos y demás elementos suministrados por la Fundación deberán ser utilizados exclusivamente para fines laborales.

El trabajador será responsable de su custodia y conservación, y deberá devolverlos cuando:

- a) Termine la relación laboral.
- b) Finalice la modalidad de teletrabajo.
- c) La Fundación lo requiera por necesidad del servicio.

ARTÍCULO 139. Seguridad de la información. El trabajador deberá adoptar todas las medidas necesarias para proteger la información institucional, evitando accesos no autorizados, pérdidas, filtraciones o uso indebido.

Cualquier incidente de seguridad deberá ser reportado inmediatamente a la Fundación.

ARTÍCULO 140. Prohibición de divulgación. El trabajador no podrá divulgar, transferir, copiar o utilizar información institucional o de terceros para fines distintos a los autorizados por la Fundación, salvo orden legal o judicial. Esta obligación subsiste incluso después de terminada la relación laboral.

ARTÍCULO 141. Asistencia a requerimientos institucionales. El trabajador deberá atender los requerimientos institucionales de la Fundación dentro de la jornada laboral, incluyendo reportes, informes, reuniones y actividades de seguimiento.

Cuando el requerimiento implique desplazamiento, este deberá realizarse conforme a las instrucciones del empleador y la normativa laboral vigente.

ARTÍCULO 142. Reversibilidad de la modalidad. La Fundación podrá modificar o finalizar la modalidad de teletrabajo o trabajo híbrido cuando existan razones objetivas relacionadas con:

- a) Necesidades del servicio.
- b) Resultados de desempeño.
- c) Reorganización interna.
- d) Fallas reiteradas en el cumplimiento de las condiciones del teletrabajo.



e) Riesgos en seguridad de la información o en SST.

La decisión deberá ser comunicada al trabajador y ejecutada conforme a la normatividad laboral vigente, garantizando el respeto de sus derechos mínimos.

La implementación del teletrabajo o del trabajo híbrido no constituye un derecho adquirido permanente del trabajador, ni genera estabilidad en la modalidad, pudiendo ser ajustada por la Fundación conforme a las necesidades del servicio y la ley.

ARTÍCULO 144. Principio de razonabilidad. Todas las condiciones operativas del teletrabajo y del trabajo híbrido deberán interpretarse bajo criterios de razonabilidad, proporcionalidad y respeto de los derechos fundamentales del trabajador, especialmente la dignidad humana, la intimidad, la desconexión laboral y la protección de datos personales.

CAPÍTULO XXXIII TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 145. Definición. El trabajo en casa es una habilitación excepcional y temporal mediante la cual el trabajador puede desempeñar sus funciones o actividades laborales desde un lugar diferente a las instalaciones de la Fundación, sin que ello implique modificación de las condiciones esenciales del contrato de trabajo ni variación de la naturaleza de la relación laboral.

Esta modalidad se regirá por lo dispuesto en la Ley 2088 de 2021, la normativa que la modifique, adicione o sustituya, y las disposiciones internas de la Fundación.

ARTÍCULO 146. Procedencia del trabajo en casa. El trabajo en casa procederá de manera ocasional, temporal o excepcional cuando se presenten circunstancias que impidan la prestación del servicio en el lugar habitual de trabajo, tales como:

- a) Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito.
- b) Emergencias sanitarias.
- c) Desastres naturales o eventos de orden público.
- d) Circunstancias especiales debidamente justificadas por la Fundación.

La habilitación del trabajo en casa no modifica las condiciones contractuales del trabajador.

ARTÍCULO 147. Duración. La habilitación del trabajo en casa tendrá carácter temporal y se otorgará por el término definido por la Fundación de acuerdo con la naturaleza de la circunstancia que la origine.

Podrá prorrogarse mientras persistan las condiciones que dieron origen a su implementación, previa evaluación



de la necesidad y justificación correspondiente.

ARTÍCULO 148. Naturaleza no estructural. El trabajo en casa no constituye una modalidad permanente de organización del trabajo, ni genera derecho adquirido a su continuidad. En consecuencia, su implementación depende exclusivamente de la existencia de las condiciones que la justifiquen.

ARTÍCULO 149. Jornada laboral. Durante el trabajo en casa, el trabajador deberá cumplir la jornada laboral ordinaria pactada, respetando los límites máximos legales, los tiempos de descanso y el derecho a la desconexión laboral.

La habilitación del trabajo en casa no autoriza la extensión de la jornada ni el desconocimiento de los recesos obligatorios.

ARTÍCULO 150. Derechos del trabajador. Durante el trabajo en casa, el trabajador conservará todos sus derechos laborales, incluyendo:

- a) Remuneración.
- b) Prestaciones sociales.
- c) Seguridad social integral.
- d) Afiliación al sistema de riesgos laborales.
- e) Derecho a la desconexión laboral
- f) Estabilidad en las condiciones contractuales.

ARTÍCULO 151. Obligaciones del trabajador. El trabajador deberá:

- a) Cumplir sus funciones en forma diligente.
- b) Acatar las instrucciones del empleador.
- c) Cuidar la información institucional.
- d) Mantener comunicación permanente durante la jornada laboral.
- e) Reportar cualquier novedad que afecte la prestación del servicio.
- f) Cumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 152. Obligaciones del empleador. La Fundación deberá:

- a) Garantizar el respeto de la jornada laboral.
- b) Mantener el pago de salarios y prestaciones.
- c) Implementar medidas de seguridad y salud en el trabajo.
- d) Informar las condiciones bajo las cuales se desarrolla el trabajo en casa.
- e) Suministrar o facilitar los medios necesarios para la prestación del servicio cuando sea posible.
- f) Garantizar la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral.



ARTÍCULO 153. Seguridad y salud en el trabajo. Durante la ejecución del trabajo en casa, la Fundación continuará aplicando el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), realizando seguimiento a los riesgos laborales asociados a esta modalidad.

El trabajador deberá informar cualquier condición de riesgo y permitir las acciones preventivas necesarias que determine la Fundación o la Administradora de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 154. Auxilios y herramientas. Cuando el trabajo en casa implique el uso de herramientas tecnológicas propias del trabajador, la Fundación podrá reconocer los apoyos económicos o compensaciones previstos en la ley o en las políticas internas, sin que ello implique modificación salarial.

ARTÍCULO 155. Finalización del trabajo en casa. La habilitación del trabajo en casa finalizará cuando:

- a) Desaparezcan las circunstancias que la originaron.
- b) Lo determine la Fundación de manera justificada.
- c) Se restablezcan las condiciones normales de prestación del servicio.
- d) Se cumpla el término establecido en la habilitación inicial o sus prórrogas.

ARTÍCULO 156. No sustitución de otras modalidades. El trabajo en casa no sustituye el teletrabajo ni el trabajo híbrido, ni podrá confundirse con estas modalidades, por tratarse de una habilitación excepcional y temporal.

ARTÍCULO 157. Principio de excepcionalidad. La implementación del trabajo en casa deberá interpretarse bajo el principio de excepcionalidad, garantizando que su uso no desnaturalice la organización del trabajo ni genere modificaciones estructurales en la forma de prestación del servicio

CAPÍTULO XXXIV

ÓRGANO DE COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE TRABAJO

ARTÍCULO 158.- Con el fin de evaluar continuamente y realizar acciones de mejora que permitan la adopción de buenas prácticas en esta modalidad laboral no presencial, se creará un equipo de coordinador, formado por personas que mantengan relaciones fluidas con los responsables directos de todas las áreas de la Fundación, que gestionen, entre otros, aspectos como la evaluación y autorización de ingreso de empleados a dicha modalidad, así como los relacionados con las comunicaciones, las relaciones laborales, las tecnologías de la información y la comunicación, o la prevención de riesgos laborales.

A continuación, se mencionan los miembros que conformarán el equipo coordinador, quienes podrán variar en función de las circunstancias:

- a. El Gerente / Representante legal.



- b. El director o jefe del área encargada de la Dirección de Gestión Humana
- c. El director o jefe responsable del área de salud y riesgos laborales.
- d. El director o jefe del área responsable de sistemas y tecnologías de la información y la comunicación.
- e. Un representante de los Trabajadores.
- f. Un máximo de tres empleados seleccionados por la gerencia.

CAPÍTULO XXXV

APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

ARTÍCULO 159.- Los trabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, serán afiliados por parte la Fundación al sistema de seguridad social, salud, pensiones y riesgos laborales, de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

CAPÍTULO XXXVI

OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 160.- Son obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el trabajo:

- 1. La seguridad del trabajador conforme a la legislación vigente.
- 2. El suministro a los trabajadores de equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los Trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- 3. Incluir al trabajador dentro del Sistema Gestión de Seguridad y salud en el trabajo y permitirle la participación en las actividades del comité paritario.
- 4. Informar y dar una copia al trabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- 5. Definir la unidad de causación del salario (hora, día, mes, obra).

Los Trabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones para garantizar el adecuado uso de equipos y programas entregados:

- a) Los elementos que se entreguen a los Trabajadores serán responsabilidad directa y personal de éstos.
- b) Sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los Trabajadores en desarrollo del contrato de trabajo con la Fundación



- c) Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la Fundación imparta para el uso adecuado de los equipos y programas.
- d) Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños.
- e) Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los Trabajadores son intransferibles y de uso exclusivo de los Trabajadores.
- f) Los Trabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas.
- g) Aquellas contenidas en las políticas internas que existan en la Fundación.

PAR 1. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes determinadas se constituye como una falta grave y una violación a las obligaciones y prohibiciones que rigen los contratos de trabajo entre los Trabajadores y la Compañía, en atención a lo establecido en el literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T.

ARTÍCULO 161.- Los Trabajadores deberán garantizar de forma íntegra la confidencialidad y reserva de la información a la que tengan conocimiento en ejecución de sus funciones, la cual en todo caso sólo podrá ser utilizada como desarrollo de su contrato de trabajo (artículo 5º Decreto 0884 de 2012).

PAR 2. - Se prohíbe expresamente 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 la Compañía a la cual hayan tenido acceso los Trabajadores, o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.

PAR 3. - El incumplimiento de cualquier forma de lo estipulado en el presente artículo será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 162.- En materia de seguridad y previsión de riesgos laborales, el teletrabajo operará al interior de la Fundación teniendo en cuenta lo establecido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y las sugerencias efectuadas por la Administradora de Riesgos Laborales, así como el COPASST de la Compañía (Artículo 8º Decreto 0884 de 2012).

CAPÍTULO XXXVII DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 163.- De conformidad con lo establecido en el artículo 5 de la Ley 1291 del 2022, la Fundación establece las siguientes disposiciones de desconexión laboral:



Consideraciones:

1. La Fundación defiende el precepto según el cual la desconexión laboral es el derecho legítimo que tienen los trabajadores a no ser contactados por el empleador una vez finaliza su jornada laboral
2. La Fundación tomará todas las medidas necesarias para evitar que sus representantes y/o funcionarios contacten al trabajador por cualquier medio en horas de descanso, vacaciones, licencias, etc., para asuntos relacionados con su actividad laboral.
3. La Fundación establece que sus representantes y/o funcionarios eviten al máximo dar órdenes o instrucciones a los trabajadores por fuera de la jornada laboral convenida en el contrato de trabajo.
4. La Fundación imparte desde ya la instrucción a todos sus empleados para que eviten enviar mensajes de trabajo a través de las tecnologías de información y comunicaciones, fuera del horario laboral a sus subalternos, compañeros o jefes, salvo que sea un asunto necesario, importante o urgente.
5. Se adicionará al Reglamento Interno de trabajo como falta grave, el incumplimiento persistente (después de cuatro veces), de parte del funcionario emisor de los mensajes fuera del horario laboral cuando estos no hayan sido sobre asuntos necesarios, importantes o urgentes.
6. De conformidad con lo establecido en el artículo 6 de la Ley 2191 del 2022, quedan exceptuados de este capítulo, los trabajadores de dirección confianza y (Se considera cargos de confianza los directivos de las áreas de negocio, directivos administrativos y financieros, comerciales o KAM y cargos técnicos especializados) así como también aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deben tener disponibilidad permanente.
7. Quedan exceptuadas de la desconexión laboral las situaciones que por fuerza mayor o caso fortuito en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la Fundación, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.
8. El trabajador que reciba los mensajes que no sean necesarios, importantes o urgentes fuera del horario laboral siempre podrá abstenerse de contestarlos hasta el día hábil siguiente. Sin embargo, será responsable disciplinaria y/o contractualmente por cualquier acción u omisión que pueda causar perjuicio a la Fundación por abstenerse de dar respuesta oportuna a las comunicaciones recibidas.

ARTÍCULO 164.- Procedimiento interno en caso de incumplimiento del derecho a la desconexión laboral.

El trabajador que se sienta afectado por el incumplimiento de su derecho a la desconexión laboral deberá agotar el siguiente proceso:

1. Informar por primera vez directamente a la persona que envía el mensaje que no es un asunto necesario, importante o urgente y que hubiera podido esperar hasta las horas laborales del día hábil siguiente.



2. Informar por segunda vez directamente a la persona que envía el mensaje que no es un asunto necesario, importante o urgente y que hubiera podido esperar hasta las horas laborales del día hábil siguiente.
3. Informar por tercera vez directamente a la persona que envía el mensaje que no es un asunto necesario, importante o urgente y que hubiera podido esperar hasta las horas laborales del día hábil siguiente.
4. En caso de haber agotado los pasos anteriores o por temor debidamente fundado de las represalias que pudiere tomar el emisor de los mensajes, se podrá informar directamente o de manera anónima al Comité de Convivencia Laboral la situación que se plantea con el funcionario que envía los mensajes para que se tomen los correctivos pertinentes. El trabajador deberá suministrar todas las pruebas que permitan sustentar sus afirmaciones.
5. El Comité de Convivencia Laboral estudiará el caso y de comprobarse la situación, se recomendará al funcionario emisor de los mensajes que se abstenga de seguir enviándolos en horario fuera del laboral pues no eran que no sean necesarios, importantes o urgentes. De igual manera el Comité de Convivencia Laboral utilizará todos los mecanismos que estén a su alcance para solucionar el conflicto y verificar el cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la sensación de la conducta.
6. En caso de persistir el incumplimiento por parte del funcionario emisor de los mensajes, el caso pasará inmediatamente a la Dirección de Gestión Humana para que agote el procedimiento disciplinario que sea pertinente y se apliquen las sanciones y/o determinaciones a que haya lugar.

CAPÍTULO XXXVIII

DÍA DE LA FAMILIA

ARTÍCULO 165. La Fundación facilitará y promoverá la jornada semestral de integración familiar prevista en la Ley 1857 de 2017 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, con el propósito de fortalecer la protección integral de la familia, la conciliación de la vida laboral y familiar, el bienestar de los trabajadores y el fortalecimiento de los vínculos familiares.

Para dar cumplimiento a esta obligación, la Fundación podrá implementar actividades institucionales, jornadas de integración, espacios de bienestar, programas de formación, actividades recreativas, culturales o deportivas, o cualquier otro mecanismo permitido por la ley que contribuya al fortalecimiento familiar.

La programación, modalidad y forma de disfrute de estas jornadas será definida por la Fundación de acuerdo con las necesidades del servicio, procurando garantizar la participación efectiva de los trabajadores y el cumplimiento de la normatividad vigente.



CAPÍTULO XXXIX PUBLICACIONES Y VIGENCIA

ARTÍCULO 166.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 8° de la Ley 2466 de 2025, FAMIG. publicará el presente Reglamento de Trabajo mediante la fijación de dos (2) copias legibles en lugares visibles dentro de las instalaciones de la Fundación y, adicionalmente, a través de medio virtual al cual los trabajadores puedan acceder en cualquier momento.

Si existieran varios lugares de trabajo separados, bastará con la publicación virtual; en caso contrario, se efectuará la fijación física en cada sede. La Fundación También podrá cargar el reglamento en su página web o remitir a los trabajadores por canales digitales de su propiedad, como el correo electrónico institucional, dejando constancia de dicha actuación.

El presente Reglamento de Trabajo se pondrá en conocimiento de los trabajadores por un período de quince (15) días hábiles, durante el cual podrán formular observaciones o sugerencias. Cumplido dicho término, y sin perjuicio de las recomendaciones que puedan recibirse, el Reglamento entrará en vigencia desde la fecha de su publicación inicial.

A partir de la entrada en vigor de este Reglamento, se entenderá como el único vigente para FAMIG. y sus trabajadores, quedando sin efecto cualquier disposición contenida en reglamentos anteriores.

Cualquier disposición legal, pacto, convención colectiva, contrato individual o laudo arbitral vigente al inicio de este Reglamento, o que adquiera vigencia posteriormente, prevalecerá en cuanto sea más favorable al trabajador, sustituyendo de hecho las disposiciones que resulten contrarias.

PAR 1. - Toda persona debe saber que, en el momento de entrar a prestar sus servicios a la Fundación, lo hace sujetándose en un todo a las cláusulas del presente Reglamento de Trabajo para lo cual se fijan dos ejemplares de él en lugar visible para conocimiento de todo el personal.

CAPÍTULO XL CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 167.-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.)



CAPÍTULO XLI
DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 168.- Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la Fundación, por lo que el presente reglamento quedará como Único vigente para la Fundación y sus trabajadores.

FECHA: 24 de Junio de 2026

DIRECCIÓN: Calle 17 # 68-75 Granjas de Techo, Bogotá, D.C.


RUBÉN DARÍO HERNÁNDEZ PERDOMO

Representante Legal – Director Ejecutivo