



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 1 de 79

# FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA FUNDES

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

*Inspirando + Valor y Transformación*

Aprobada según Resolución 1495 del Ministerio de Educación Nacional, reformada según Resolución 5607 de Julio 12 de 2011 / Código ante el ICFES 2741 – NIT. 809.008.799-7

☎(8)2485862 - 2488787 📍Carrera 7 No. 10 - 37 📠733520 / Espinal - Tolima - COL

©3202254010 🌐www.fundes.edu.co ✉fundes@fundes.edu.co



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 2 de 79

*Inspirando + Valor y Transformación*

Aprobada según Resolución 1495 del Ministerio de Educación Nacional, reformada según Resolución 5607 de Julio 12 de 2011 / Código ante el ICFES 2741 – NIT. 809.008.799-7

☎(8)2485862 - 2488787 📍Carrera 7 No. 10 - 37 📠733520 / Espinal - Tolima - COL

🌐3202254010 🌐www.fundes.edu.co ✉fundes@fundes.edu.co



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 3 de 79

## Tabla de contenido

<b>TÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES</b>	<b>5</b>
CAPÍTULO 1 - OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
CAPÍTULO 2 - GENERALIDADES DE LA INSTITUCIÓN	6
<b>TÍTULO II - CONDICIONES DE ADMISIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	<b>8</b>
CAPÍTULO 1: CONDICIONES DE ADMISIÓN	8
CAPÍTULO 2 CONTRATO DE APRENDIZAJE	10
CAPÍTULO 3 PERÍODO DE PRUEBA Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	12
CAPÍTULO 4 FORMA Y MODALIDADES CONTRACTUALES	13
CAPÍTULO 5 TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	14
CAPÍTULO 6 FIRMA ELECTRÓNICA DE CONTRATOS	15
<b>TÍTULO III - JORNADA LABORAL</b>	<b>16</b>
CAPÍTULO 1 HORARIO DE TRABAJO	16
CAPÍTULO 2 HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	17
<b>TÍTULO IV - DESCANSOS OBLIGATORIOS</b>	<b>19</b>
CAPÍTULO 1 DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS	19
CAPÍTULO 2 VACACIONES REMUNERADAS	20
CAPÍTULO 3 PERMISOS Y LICENCIAS	22
SECCIÓN 1 PERMISOS	22
SECCIÓN 2 LICENCIA DE MATERNIDAD	25
SECCIÓN 3 LICENCIA DE PATERNIDAD	27
SECCION 4 LICENCIAS PARENTALES COMPARTIDAS Y FLEXIBLES	28
SECCIÓN 5 OTRAS LICENCIAS	31
<b>TÍTULO V - REMUNERACIÓN</b>	<b>32</b>
CAPÍTULO 1 SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN	32
CAPÍTULO 2 PERIODOS DE PAGO	33
<b>TÍTULO VI DEBERES Y OBLIGACIONES</b>	<b>34</b>
CAPÍTULO 1 PRESCRIPCIONES DE ORDEN	34
CAPÍTULO 2 ORDEN JERÁRQUICO	35

*Inspirando + Valor y Transformación*

Aprobada según Resolución 1495 del Ministerio de Educación Nacional, reformada según Resolución 5607 de Julio 12 de 2011 / Código ante el ICFES 2741 – NIT. 809.008.799-7

☎(8)2485862 - 2488787 📍Carrera 7 No. 10 - 37 📠733520 / Espinal - Tolima - COL

🌐3202254010 🌐www.fundes.edu.co ✉fundes@fundes.edu.co



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 4 de 79

CAPÍTULO 3 OBLIGACIONES ESPECIALES DE FUNDES Y LOS TRABAJADORES	36
CAPÍTULO 4 PROHIBICIONES DE LA EMPRESA FUNDES Y DE LOS TRABAJADORES	39
CAPITULO 5 CONDICIONES Y RESPONSABILIDADES ESPECIALES EN EL MANEJO DE LA INFORMACIÓN	43
<b>TÍTULO VII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO</b>	<b>48</b>
CAPÍTULO 1 ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	48
CAPÍTULO 2 PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS	55
CAPÍTULO 3 JUSTAS CAUSAS PARA TERMINAR EL CONTRATO POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN	57
<b>TÍTULO VIII - RECLAMOS Y PROCEDIMIENTOS</b>	<b>59</b>
CAPÍTULO 1 RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN	59
<b>TÍTULO IX MODALIDADES ESPECIALES DE TRABAJO</b>	<b>60</b>
CAPÍTULO 1 TELETRABAJO	60
CAPÍTULO 2 TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO, TRABAJO EN CASA.	61
<b>TÍTULO X – BIENESTAR LABORAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>65</b>
CAPÍTULO 1 MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN	65
CAPÍTULO 2 SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	68
CAPÍTULO 3 POLÍTICAS PARA EL NO CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS Y TABAQUISMO	70
CAPÍTULO 4 LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES	72
CAPÍTULO 5 POLÍTICAS SOBRE EL CORRECTO MANEJO DE LA INFORMACIÓN Y HABEAS DATA	73
CAPÍTULO 6 GARANTÍA Y PROTECCIÓN DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS	74
CAPÍTULO 7 DESCONEXIÓN LABORAL	75
<b>TÍTULO XI - DISPOSICIONES FINALES</b>	<b>77</b>
CAPÍTULO 1 PUBLICACIONES	77
CAPÍTULO 2 DEROGATORIA	77

*Inspirando + Valor y Transformación*

Aprobada según Resolución 1495 del Ministerio de Educación Nacional, reformada según Resolución 5607 de Julio 12 de 2011 / Código ante el ICFES 2741 – NIT. 809.008.799-7

☎(8)2485862 - 2488787 📍Carrera 7 No. 10 - 37 📠733520 / Espinal - Tolima - COL

©3202254010 🌐www.fundes.edu.co ✉fundes@fundes.edu.co



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 5 de 79

## TÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

### CAPÍTULO 1 - OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

**ARTÍCULO 1º**—El presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA - FUNDES, institución de educación superior domiciliada en la Carrera 7 # 10-37 del Espinal Tolima como sede principal y en todas las sedes, centros, unidades u otros similares que tenga FUNDES en adelante, establece las condiciones obligatorias que rigen las relaciones laborales entre la Institución y sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

**PARAGRAFO. — Integralidad.** Este Reglamento Interno de Trabajo forma parte integral de los contratos de trabajo suscritos entre FUNDES y sus trabajadores, en concordancia con las disposiciones legales vigentes. Para los docentes, se entenderá también incorporado el Reglamento Profesorado de FUNDES, salvo estipulaciones en contrario, las cuales, en todo caso, deberán ser más favorables al trabajador y no contravenir las disposiciones de la ley.

**ARTÍCULO 2º**—El presente Reglamento se aplica a todas las personas que desempeñen cualquier labor bajo subordinación en las diferentes modalidades de contratación laboral en FUNDES, incluyendo personal administrativo, docente, de apoyo y servicios generales, en todas sus sedes y lugares donde desarrolle sus actividades académicas y administrativas.

**ARTÍCULO 3º**—FUNDES desarrolla actividades de docencia, investigación y extensión como Institución de Educación Superior, bajo la inspección y vigilancia del Ministerio de Educación Nacional, con el objetivo de formar profesionales íntegros y competentes que contribuyan al desarrollo de la sociedad.

*Inspirando + Valor y Transformación*

Aprobada según Resolución 1495 del Ministerio de Educación Nacional, reformada según Resolución 5607 de Julio 12 de 2011 / Código ante el ICFES 2741 – NIT. 809.008.799-7

☎(8)2485862 - 2488787 📍Carrera 7 No. 10 - 37 📠733520 / Espinal - Tolima - COL

📧3202254010 🌐www.fundes.edu.co ✉fundes@fundes.edu.co



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 6 de 79

## CAPÍTULO 2 - GENERALIDADES DE LA INSTITUCIÓN

**ARTÍCULO 4º—Naturaleza Jurídica:** La FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA - FUNDES es una institución de educación superior de carácter privado, organizada como fundación sin ánimo de lucro, con personería jurídica reconocida por el Ministerio de Educación Nacional.

**ARTÍCULO 5º—Misión Institucional:** FUNDES tiene como misión ser formadora de profesionales integrales que lideren desde el humanismo cristiano, la construcción de un nuevo orden social, cultural, político y económico.

**ARTÍCULO 6º—Estructura Organizacional:** La Institución está organizada jerárquicamente de la siguiente manera:

1. Consejo Fundador
2. Consejo Superior
3. Rectoría
4. Vicerrectorías
5. Decanaturas
6. Direcciones de Programa
7. Departamentos Administrativos y Académicos
8. Demás unidades de apoyo académico y administrativo

**ARTÍCULO 7º—Representación Legal:** La representación legal de la Institución está en cabeza del Rector, quien podrá delegarla en los términos establecidos en los Estatutos y demás normativa institucional.

**ARTÍCULO 8º—Sedes Y Domicilio:** La Institución tiene su domicilio principal en el municipio de Espinal, departamento del Tolima, y podrá establecer sedes o desarrollar actividades académicas en otros lugares del territorio nacional, conforme a la normatividad vigente y previa autorización de las autoridades competentes.

**ARTÍCULO 9º—Campo De Aplicación Académico:** FUNDES desarrolla programas académicos en los diferentes niveles de educación superior permitidos por la ley, en diversas áreas del conocimiento, previamente aprobados por el Ministerio de Educación Nacional.

**ARTÍCULO 10º—Principios Laborales:** en consonancia con el CÓDIGO ÉTICO LABORAL inspirado en la identidad católica de la institución, las relaciones laborales en FUNDES se fundamentan en:

1. El respeto mutuo entre todos los miembros de la comunidad académica
2. La dignidad del trabajo
3. La justicia y equidad en el trato
4. El cumplimiento de las obligaciones y deberes
5. La promoción del desarrollo profesional
6. La búsqueda de la excelencia académica y administrativa
7. El compromiso con la misión institucional

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 7 de 79

**ARTÍCULO 11º**—Las disposiciones contenidas en este reglamento no afectan los derechos adquiridos por los trabajadores y se interpretarán y aplicarán en consonancia con las normas laborales vigentes y los principios constitucionales.

*Inspirando + Valor y Transformación*

Aprobada según Resolución 1495 del Ministerio de Educación Nacional, reformada según Resolución 5607 de Julio 12 de 2011 / Código ante el ICFES 2741 – NIT. 809.008.799-7

☎(8)2485862 - 2488787 📍Carrera 7 No. 10 - 37 📠733520 / Espinal - Tolima - COL

©3202254010 🌐www.fundes.edu.co ✉fundes@fundes.edu.co



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 8 de 79

## TÍTULO II - CONDICIONES DE ADMISIÓN Y CONTRATACIÓN

### CAPÍTULO 1: CONDICIONES DE ADMISIÓN

**ARTÍCULO 12º**—Quien aspire a tener un puesto en **FUNDES.**, debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante, aportar los siguientes documentos y cumplir con los requisitos que a continuación se enuncian:

1. Dos (2) fotocopias del documento nacional de identificación.
2. Cuando el aspirante sea un menor de 18 años debe aportar, autorización escrita del Ministerio del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia.
3. Copia de los títulos profesionales o actas de grado, de pregrado y posgrado, según sea el caso, que acrediten competencias específicas para el cargo a desempeñar, Certificado de estudios, capacitaciones y asistencia a seminarios realizados. para el caso de títulos obtenidos en el exterior, deberán venir acompañados de la correspondiente resolución de convalidación expedida por el Ministerio de Educación Nacional, en caso de aplicar dicho proceso.
4. Tarjetas profesionales vigentes, cuando se trate de profesiones que la exijan para el ejercicio.
5. Certificado del último empleador con quien haya trabajado, en el que conste el tiempo de servicio, la labor ejecutada y el salario devengado,
6. Dos (2) referencias laborales, si las tiene.
7. Si es casado los documentos necesarios para realizar las afiliaciones de su grupo familiar a la seguridad social y caja de compensación familiar. Certificado de afiliación expedida por el Fondo de Pensiones, y a la EPS al cual está o estuvo vinculado el aspirante, con el fin de prevenir una eventual multifiliación
8. Certificado judicial vigente, que deberá ser presentado después de haber sido seleccionado. Autorización para las demás consultas requeridas por la ley

Si FUNDES considera al aspirante como posible candidato de ella a ocupar el cargo a cubrir, previa autorización del mismo, conforme a las normas que protegen el *habeas data* y el acceso a datos personales, podrá:

1. Efectuar pruebas psicotécnicas dependiendo del cargo al cual aspira.

*Inspirando + Valor y Transformación*





# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 9 de 79

2. Obtener datos ante las autoridades policiales con el propósito de conocer antecedentes penales.
3. Solicitar al aspirante los exámenes médicos y de laboratorios pre-ocupacionales necesarios para el puesto que vaya a desempeñar.
4. Solicitar previa autorización del aspirante consultas a las centrales de riesgo.

**PARÁGRAFO. 1°**— El aspirante deberá cumplir, además, con el proceso de selección el cual comprende, entre otros, entrevistas, exámenes de aptitud y de conocimientos, exámenes médicos laborales y paraclínicos establecidos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST que rija para FUNDES, de acuerdo con el cargo y riesgo al que va a estar expuesto el trabajador.

**PARÁGRAFO. 2°**— La Institución podrá solicitar otra información adicional, a la citada en el presente Artículo; Sin embargo, no se exigirán documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas.

**PARÁGRAFO. 3°**— El empleador no podrá exigir como requisito de ingreso, ni durante la vigencia del contrato, la libreta militar (D. 2150/95, art. 111), la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1° y 2°, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen del SIDA (D.R. 559/91, art. 22).

**PARÁGRAFO. 4°**— FUNDES, una vez finalizado el proceso de selección, elegirá a la persona que considere que cumpla mejor las condiciones para desempeñar el cargo, independientemente del puntaje obtenido en el proceso y procederá a suscribir el respectivo contrato individual de trabajo. La contratación en relación con la dedicación, duración y asignación salarial se realizará con base en los lineamientos internos.

**ARTÍCULO 13°. De Los Candidatos Extranjeros:** Para el trabajo en modalidad presencial, si el aspirante es extranjero, además de los anteriores documentos, también debe presentar:

1. La presentación de la visa de trabajo que le permita desarrollar la actividad, ocupación u oficio autorizado.
2. Contar con cédula de Extranjería cuando su permanencia sea igual o superior a tres (3) meses.
3. Informar por escrito a la Unidad Administrativa Migración Colombia sobre vinculación, contratación o admisión y su desvinculación a la terminación del contrato, dentro de los quince (15) días calendarios siguientes a la iniciación o terminación de labores.
4. Si la persona tiene una profesión regulada que requiera de una Matrícula Especial que otorgan los Consejos Profesionales para el ejercicio de cada profesión de cada área del conocimiento.
5. El empleador o contratante debe asumir los gastos de regreso del colaborador extranjero y su familia o beneficiarios siempre y cuando el colaborador extranjero sea contratado en el exterior para realizar una actividad en Colombia. (Artículo 2.2.1.11.5.7 del D. 1067 de 2015.).
6. LA EMPRESA, se obliga a registrar a los colaboradores extranjeros que se encuentren a su cargo mediante la plataforma RUTEC, la cual debe hacerse dentro de los veinte (20) días siguientes a la vinculación o suscripción del contrato con un extranjero. (Resolución 4386 del 9 de octubre de 2018 en concordancia con el Decreto 1288 de 2018).
7. Registro en el Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros (SIRE).

**PARÁGRAFO. — Contratación De Nacionales Venezolanos:** Si el aspirante es de nacionalidad venezolana, además de los anteriores documentos, deberá certificar:

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 10 de 79

1. Que el aspirante venezolano tenga el Permiso de Ingreso y Permanencia (PIP), el Permiso Temporal de Permanencia (PTP) o el Permiso Especial de Permanencia (PEP) vigente, cualquiera sea su fase de expedición, incluido el Permiso Especial de Permanencia Para el Fomento de la Formalización (PEPFF). (D.216 de 2021)
2. Ser titular de un salvoconducto SC2 en el marco del trámite de una solicitud de reconocimiento de la condición de refugiado. (D.216 de 2021)
3. Visa que le permita trabajar.
4. Cédula de extranjería.

FUNDES debe hacer dos registros, uno en el RUTEC (Registro Único de Colaboradores Extranjeros en Colombia) y otro en el SIRE (Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros).

## CAPÍTULO 2 CONTRATO DE APRENDIZAJE

**ARTÍCULO 14º** — Contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de FUNDES, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario (L. 789/2002, ARTÍCULO 30).

**ARTÍCULO 15º** — Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo (L. 188/59, ARTICULO 2º).

**ARTÍCULO 16º** — El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Razón social de la Empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellidos, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clases de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 11 de 79

9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes.

**ARTÍCULO 17º** — Cuotas de aprendices en el FUNDES. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para la Empresa, la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, del domicilio principal de la Empresa, debido a un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Cuando la Empresa cuente con quince (15) a veinte (20) trabajadores se tendrá un aprendiz.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la Empresa, quien contará con el término de cinco (5) días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley. (L. 789/2002, ARTICULO 33).

**PARÁGRAFO.** — Cuando el contrato de aprendizaje incluido dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa. Adicionado por el art. 168, Ley 1450 de 2011.

**ARTÍCULO 18º** — Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de FUNDES. Un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa anual de desempleo nacional certificada por el DANE entre enero-diciembre del año inmediatamente anterior sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

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. (L. 789/2002, ARTICULO 30).

**ARTÍCULO 19º** — Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la ARL que cubre a la Empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la Empresa en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional. (L. 789/2002, ARTICULO 30).

**ARTÍCULO 20º** — El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnólogos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 12 de 79

**PARÁGRAFO.** — FUNDES. podrá suscribir convenios con Universidades para que estudiantes adscritos a carreras afines con el objeto social o actividades propias de la institución, efectúen sus pasantías en los términos del Decreto 933 de 2003.

Estos pasantes estarán afiliados por FUNDES. al Sistema General de Riesgos Laborales, en los términos de Ley. (D.U.R. Sector Trabajo Título 4º Sección 3ª).

## CAPÍTULO 3 PERÍODO DE PRUEBA Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

**ARTÍCULO 21º —Fines:** Una vez admitido el aspirante, se debe establecer el período inicial de prueba, el cual tendrá por objetivo principal evaluar las aptitudes, actitudes y competencias del trabajador en el entorno laboral de FUNDES, así como permitir al EMPLEADOR valorar las condiciones del puesto de trabajo. Este período es esencial para determinar la idoneidad de la vinculación y la continuidad del trabajador en la institución. (CST. Art. 76).

**ARTÍCULO 22º —Estipulación:** El período de prueba deberá pactarse por escrito antes del inicio de la relación laboral. En caso contrario, el contrato se registrará desde el comienzo por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo (CST. Art. 77, Núm. 1º).

**ARTÍCULO 23º —Duración:** El período de prueba no podrá exceder los dos (2) meses. En los contratos a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, dicho período no será mayor a la quinta parte (1/5) del término inicialmente pactado, sin exceder de dos (2) meses.

En contratos sucesivos con el mismo trabajador, no podrá estipularse un nuevo período de prueba, salvo para el primer contrato, de conformidad con el Artículo 7 de la Ley 50 de 1990.

**ARTÍCULO 24º —Prórroga Del Periodo De Prueba:** Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados en el artículo anterior, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

**ARTÍCULO 25º —Efectos:** Durante el período de prueba, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y sin previo aviso. Si, al finalizar dicho período, el trabajador continúa prestando sus servicios con el consentimiento del empleador, se entenderá que su contrato queda sujeto a las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo desde el inicio de la relación laboral.

**PARÁGRAFO. 1º— Facultades Y Derechos.** Los trabajadores vinculados bajo un período de prueba tienen pleno derecho al pago de salarios, prestaciones sociales, descansos obligatorios remunerados y aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, en cumplimiento del Artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo. (CST, Art. 80).

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 13 de 79

**PARÁGRAFO. 2°** Queda establecido que, si FUNDES termina un contrato de trabajo durante el periodo de prueba pactado y no manifiesta al trabajador la razón de dicha terminación, se entenderá que tal terminación obedece a que el citado trabajador no cumple con las condiciones, aptitudes y perfiles del respectivo cargo.

**ARTÍCULO 26° – Evaluación De Desempeño.** Una vez superado el período de prueba y antes de la finalización del primer contrato, todos los trabajadores de FUNDES serán sometidos a una evaluación formal de desempeño. Los líderes de las áreas administrativas y académicas tendrán la responsabilidad de realizar evaluaciones periódicas según los cronogramas establecidos.

**PARÁGRAFO. 1°**— Las evaluaciones emplearán herramientas diseñadas para medir:

1. Responsabilidades específicas según el perfil.
2. Competencias técnicas acordes a su nivel de formación.
3. Competencias institucionales alineadas con los valores y objetivos de FUNDES.

**PARÁGRAFO. 2°**— Para los docentes, las evaluaciones constarán de:

1. Autoevaluaciones y evaluaciones por estudiantes realizadas semestralmente.
2. Evaluaciones por directivos académicos realizadas anualmente, de acuerdo con los términos del Reglamento Docente o según lo dispuesto por la Universidad.

**PARÁGRAFO. 3°**— Los resultados incluirán informes de retroalimentación, recomendaciones y planes de mejoramiento, los cuales serán determinantes para decisiones relacionadas con la continuidad, promoción o, en casos excepcionales, la desvinculación del trabajador.

**PARÁGRAFO. 4°**— Si un colaborador, ya sea administrativo o docente, recibe una evaluación de desempeño deficiente en dos períodos consecutivos y no cumple con los compromisos de mejora establecidos en su plan, este hecho será considerado como una falta grave. Dicho incumplimiento podrá ser causal para la terminación unilateral del contrato laboral, conforme a los parámetros establecidos por FUNDES.

## CAPÍTULO 4 FORMA Y MODALIDADES CONTRACTUALES

**ARTÍCULO 27° –Clasificación.** En FUNDES por regla general, todos los contratos laborales serán formalizados por escrito, garantizando claridad en las condiciones pactadas entre las partes. No obstante, el Rector podrá establecer excepciones, siempre que estas se encuentren debidamente fundamentadas y cumplan con las disposiciones legales aplicables.

**PARÁGRAFO. 1°**— FUNDES podrá hacer uso de cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral vigente, tanto para la vinculación de su personal administrativo como docente, asegurando la concordancia con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normatividad vigente.

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 14 de 79

**PARÁGRAFO. 2º**— El contrato de trabajo para la prestación de servicios de docencia que no especifique su duración se considerará celebrado por el tiempo que dure la obra o labor determinada. En ningún caso, dicho contrato excederá el período correspondiente al semestre académico dentro del cual se presten los servicios docentes. Considérese que:

1. Definición de **semestre académico**: Por semestre académico se entiende el período establecido en el calendario académico institucional, comprendido entre la fecha de inicio de las labores académicas y la fecha límite para la digitación de certificaciones y calificaciones en el sistema académico, según las disposiciones aplicables a cada uno de los dos semestres del año lectivo.
2. **Derechos laborales**: Para efectos del reconocimiento y pago de derechos laborales como vacaciones y cesantías, se aplicarán las disposiciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.
3. **Vacaciones reglamentarias**: Las vacaciones reglamentarias serán remuneradas conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, considerando los tiempos efectivamente laborados por el personal docente, en los términos del capítulo posterior sobre estas en este reglamento.

## CAPÍTULO 5 TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

**ARTÍCULO 28º** —Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos, a la liquidación de prestaciones sociales proporcional al tiempo trabajado. (CST, ARTICULO 6º- Sentencia C-825 de 2006).

**ARTÍCULO 29º** —Los trabajadores dependientes que se encuentren vinculados laboralmente a FUNDES deberán ser afiliados a los sistemas de pensiones, riesgos laborales y subsidio familiar, de acuerdo con las normas que rija cada entidad.

**ARTÍCULO 30º** —La base mínima de cotización para el sistema de pensiones, de los trabajadores dependientes que laboran periodos inferiores a un mes, será el correspondiente a una cuarta parte (1/4) del salario mínimo mensual legal vigente, el cual se denominará cotización mínima semanal y para el sistema de Riesgos Laborales, el ingreso base de cotización será el salario mínimo mensual legal vigente. (Decreto 2616 y Resolución 5094 de 2013)

**ARTÍCULO 31º** —Los trabajadores dependientes que se encuentren vinculados laboralmente a FUNDES, tendrán derecho a gozar de todas las garantías y derechos sobre salarios, jornada de trabajo, prestaciones sociales, vacaciones y demás que les sean aplicables en virtud de lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 15 de 79

## CAPÍTULO 6 FIRMA ELECTRÓNICA DE CONTRATOS

**ARTÍCULO 32º** — En consonancia con las tendencias actuales para proteger el medio ambiente, eliminar el uso excesivo de papel, utilización optimizada de medios electrónicos y tecnológicos; la diversa normatividad nacional ya contempla y asume la vigencia jurídica de la firma electrónica tal como en el Decreto 1074 de 2015, el Decreto 526 del 2021, Decreto 1789 de 2021, entre otros. De la misma manera, la ley 527 de 1999 y el decreto 2364 de 2012 reconocen como características funcionales necesarias para tener en cuenta en este tipo de desarrollo tecnológico como son la autenticidad del documento, su Integridad y el no repudio.

FUNDES ha estipulado a través de la resolución rectoral 315 del 15 de marzo del 2023 (o las normas que la modifiquen o sustituyan) las disposiciones pertinentes para que la firma de los contratos laborales se pueda realizar a través de la firma electrónica que FUNDES pone a disposición de sus empleados.

**PARÁGRAFO.** — En caso de que exista una situación ocasional y excepcional que impida el uso de la herramienta designada por FUNDES y se requiera firmar el contrato de trabajo que fue regulado parcialmente por el Decreto 526 de 2021, el contrato de trabajo será válido siempre que sea suscrito por cualquier medio que permita la verificación de la autenticidad y producirá efectos entre las partes, y así mismo tendrá plenos efectos para las partes el que sea firmado e intercambiado por correo electrónico desde el email que registre el trabajador en su hoja de vida y por el empleador el que provenga exclusivamente del email del Representante Legal el cual autorizan y declaran la universidad y el trabajador que se le conceden toda la autenticidad y reconocimiento del caso.

*Inspirando + Valor y Transformación*

Aprobada según Resolución 1495 del Ministerio de Educación Nacional, reformada según Resolución 5607 de Julio 12 de 2011 / Código ante el ICFES 2741 – NIT. 809.008.799-7

☎(8)2485862 - 2488787 📍Carrera 7 No. 10 - 37 📠733520 / Espinal - Tolima - COL

📞3202254010 🌐www.fundes.edu.co ✉fundes@fundes.edu.co



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 16 de 79

## TÍTULO III - JORNADA LABORAL

### CAPÍTULO 1 HORARIO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 33°** — Los horarios de los trabajadores serán establecidos de acuerdo con las dinámicas de cada una de las unidades, sin perjuicio de lo dispuesto por las leyes laborales que regulan la materia. Los horarios de trabajo en FUNDES podrán ser flexibles y se acomodarán de acuerdo con las necesidades y periodos del año y el servicio a los usuarios. Los horarios serán dados a conocer la semana anterior a todos los empleados. Las horas que se trabajarán en el mes jamás superarán la máxima legal permitida

**PARÁGRAFO 1°**— La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata la ley 2101 del 15 de julio de 2021, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador de la siguiente manera:

1. Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigor de la Ley 2101 del 15 de julio de 2021, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedan en cuarenta y siete (47) horas semanales, es decir, esto rige a partir del año 2023.
2. Pasados tres (3) años de la entrada en vigor de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en cuarenta y seis (46) horas semanales.
3. A partir del cuarto año de la entrada en vigor de la Ley 2101 del 15 de julio de 2021, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales.

**PARÁGRAFO 2°**— FUNDES podrá pactar con sus trabajadores Jornadas de Trabajo Flexibles, al tenor del artículo 51 de la Ley 789 de 2002, o cualesquiera otras normas que lo reemplacen o modifiquen. El personal vinculado al laborará la jornada máxima semanal establecida, en jornadas que pueden ser distribuidas de lunes a sábado, en diferentes turnos de trabajo, de modo que se garantice un adecuado servicio y desarrollo de su labor durante todo el tiempo que dure la jornada académica de los estudiantes y laboral de los empleados.

**PARÁGRAFO. 3°**— El horario de trabajo del personal docente y esto en consideración a las necesidades del servicio se distribuirá de lunes a sábado, en una jornada laboral máxima de 40 horas semanales con el día domingo considerado de descanso obligatorio. En esta jornada el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta ocho (8) horas diarias. Cuando parte de la jornada laboral coincida con las horas de alimentación, el docente puede suspender las actividades por un lapso de 20 minutos, de manera que tanto él como los estudiantes puedan, si lo requieren, tengan un descanso corto para suplir parte de sus

*Inspirando + Valor y Transformación*





# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 17 de 79

necesidades nutricionales. Cuando los docentes realicen labores administrativas con dedicación de tiempo completo a esta responsabilidad su jornada laboral será la máxima estipulada para las horas semanales. En el caso de docentes con asignación mixta en responsabilidades de docencia directa, investigación, extensión y actividades administrativas, su jornada laboral será de 40 horas.

**PARÁGRAFO. 4º**— No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia cuando estos últimos residan en el sitio de trabajo, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir cabalmente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario ni implique sobre remuneración alguna.

**PARÁGRAFO 5º**- FUNDES no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando previa, expresa y formalmente por escrito lo solicite a sus trabajadores. Igualmente, queda establecido que los trabajadores tendrán la obligación de laborar horas extras o jornada extraordinaria cuando sean ordenadas por FUNDES.

**PARÁGRAFO. 6º**—Los horarios podrán ser modificados por FUNDES, de acuerdo con sus necesidades, ajustándose a las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo. Dichas modificaciones deberán ser avisadas al trabajador con 24 horas de anticipación. Los períodos de descanso establecidos por FUNDES no se computan como parte de la jornada de trabajo de acuerdo con el Artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.

**PARÁGRAFO. 7º**—En los periodos de vacancia estudiantil los docentes con contrato vigente y dedicación de tiempo completo y medio tiempo deberán cumplir la jornada laboral institucional para actividades de preparación, capacitación apoyo administrativo u otras de funciones sustantivas.

**PARÁGRAFO. 8º**— La vicerrectoría Administrativa, la Dirección Administrativa o quien haga sus veces, de manera oficiosa verificará el cumplimiento de las jornadas de trabajo de todos los empleados, pudiendo solicitar informes a las diferentes unidades sobre los horarios pactados con sus grupos de empleados y ordenar los cambios que se necesiten para garantizar la atención a los usuarios en las diferentes jornadas. El incumplimiento por parte de sus jefes y su personal de apoyo será objeto de proceso disciplinario.

## CAPÍTULO 2 HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

**ARTÍCULO 34º** —Trabajo ordinario y nocturno. Trabajo ordinario es el que se realiza entre 6:00 a.m. y las 09:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 09:00 p.m. y 06:00 a.m. (Art. 160 Código Sustantivo del Trabajo) y de acuerdo con las normas que lo puedan modificar o sustituir.

**ARTÍCULO 35º** —Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, ARTÍCULO 159).

**ARTÍCULO 36º** — El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 18 de 79

autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por éste (D. 13/67, ARTICULO 1º).

**PARÁGRAFO.** — Se excluyen de la regulación sobre jornada máxima legal quienes desempeñan cargos de dirección, confianza o de manejo, cargos en razón de la naturaleza del servicio, de conformidad con el ordenamiento jurídico colombiano.

**ARTÍCULO 37º** — Tasas y liquidación de recargos, de acuerdo con la normatividad vigente:

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunerará con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, ARTÍCULO 24).

**PARÁGRAFO.** — FUNDES podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

**ARTÍCULO 38º** — FUNDES no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el párrafo 5 del art. 23 así como en el artículo 26 de este reglamento.

**PARÁGRAFO. 1º** — En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por necesidades del servicio a diez (10) horas diarias para el personal administrativo, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

**PARÁGRAFO. 2º — Descanso en día sábado.** Pueden repartirse las horas máximas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado, esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (L. 50/90, ARTÍCULO 23)

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 19 de 79

## TÍTULO IV - DESCANSOS OBLIGATORIOS

### CAPÍTULO 1 DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

**ARTÍCULO 39º** —Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51/83, ARTÍCULO 1º).

**PARÁGRAFO. 1º**— 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 (L. 50/90, ARTÍCULO 26, núm. 5º).

**PARÁGRAFO. 2º.** — Trabajo dominical y festivo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 20 de 79

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 51 de la Ley 789 de 2002.

**PARÁGRAFO. 2.1.** — El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. (Parágrafo 1º Artículo 26 Ley 789 de 2002)

**PARÁGRAFO. 2.2.** — Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público de FUNDES, con anticipación de 12 horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, ARTÍCULO 185).

**ARTÍCULO 40º** — El descanso en los días domingo y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 161 del C.S.T., modificado por el 51 de la Ley 789 de 2002.

**ARTÍCULO 41º** — Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, ARTICULO 178).

**PARÁGRAFO.** — También se reconocerá el día de la familia, siempre que no haya programación por parte de la universidad, en los términos de la ley 1857 de 2017. Este día desaparecerá a partir del semestre 2 del año 2025, en los términos establecidos en la ley 2101 de julio 15 de 2021.

## CAPÍTULO 2 VACACIONES REMUNERADAS

**ARTÍCULO 42º** — Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, ARTÍCULO 186, núm.. 1º).

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

**ARTÍCULO 43º** — La época de vacaciones debe ser señalada por FUNDES 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.

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 21 de 79

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, ARTÍCULO 187).

**ARTÍCULO 44º** — Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, ARTÍCULO 188).

**ARTÍCULO 45º** — Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Además, cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un (1) 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 (CST, Art. 189).

**ARTÍCULO 46º – Vacaciones mínimas anuales.** Todo trabajador tendrá derecho, anualmente, a un período mínimo de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, que deberá disfrutar dentro del año siguiente a la causación del derecho. Dichos días no serán acumulables, salvo que exista un acuerdo previo entre las partes, siempre que este cumpla con las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y no afecte el derecho del trabajador al descanso.

**PARÁGRAFO.** — La programación y disfrute de las vacaciones estarán sujetas a las necesidades del servicio y a los acuerdos entre el empleador y el trabajador, garantizando siempre el derecho al descanso anual mínimo reconocido en este artículo.

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

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, ARTÍCULO 190).

**ARTÍCULO 47º** — Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el equivalente al 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.

**ARTÍCULO 48º** — Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, ARTICULO 5º).

**PARÁGRAFO. – Constancia del disfrute de vacaciones:** La constancia del pago de las vacaciones legales será el respectivo soporte de nómina, en el cual se especificará detalladamente el período causado o anticipado que se paga, el número de días concedidos, las fechas en las que se conceden y el valor de lo pagado o compensado.

**ARTÍCULO 49º – Vacaciones Colectivas.** La Universidad podrá establecer una época de vacaciones colectivas de manera simultánea para todos los empleados o diferenciadas por unidades o personas, según las necesidades, para garantizar la atención efectiva de sus usuarios. Las vacaciones colectivas para aquellos que en dicha época no lleven un año cumplido de servicios, se remunerarán con el salario

*Inspirando + Valor y Transformación*



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 22 de 79

que está devengando el trabajador al entrar a disfrutarlas y se entenderá que dichas vacaciones son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

## CAPÍTULO 3 PERMISOS Y LICENCIAS

### SECCIÓN 1 PERMISOS

**ARTÍCULO 50°** — Para que un trabajador pueda dejar de concurrir a sus labores, deberá obtener previamente un permiso expreso y escrito del superior autorizado para ello. Si la causa que motivó la ausencia al trabajo impidiera obtener previamente el permiso, el trabajador deberá dar cuenta de ello a FUNDES y justificar su ausencia inmediatamente, presentando los soportes respectivos.

**ARTÍCULO 51°** — FUNDES concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, así como las licencias por luto, y en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a FUNDES y a sus representantes y que en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento de la Institución, a juicio del jefe respectivo. En consonancia con la Resolución Rectoral 305 del 2022 o las normas que la modifiquen o sustituyan, la concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de **fallecimiento de su cónyuge**, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, FUNDES concederá una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o vinculación laboral. El hecho generador de la licencia deberá demostrarse mediante documento expedido por autoridad competente, dentro de los 30 días siguientes a su ocurrencia. (Ley 1280 de 2009, que modificó el numeral 10 del artículo 57 del C.ST.)
2. En el evento de **grave calamidad doméstica** debidamente comprobada el trabajador informara al jefe del Departamento de Relaciones Laborales, con anterioridad o posterioridad el hecho que la constituye, según lo permitan las circunstancias, y acreditarlo a través del medio probatorio pertinente, salvo que se trate de hechos suficientemente conocidos para su autorización.
  - a) En este caso se podrá conceder o no al trabajador un permiso remunerado de un (1) día hábil por mes calendario, prorrogable hasta por otro día por disposición de la vicerrectoría administrativa o quien haga sus veces y en los mismos términos establecidos el parágrafo 1° del presente artículo. En caso de que el permiso por calamidad doméstica debidamente comprobada se extienda, dicha prórroga será igualmente remunerada a discreción del Rector.



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 23 de 79

- b) Para los efectos del presente reglamento, se entienden por Calamidad Doméstica todo suceso familiar cuya gravedad afecta la normal disposición del trabajador en la ejecución de sus labores, sus derechos fundamentales o su estabilidad emocional por grave dolor moral, como lo serían los siguientes hechos: atención por urgencias médicas, cirugías, hospitalización o atención médica de la misma índole ya fuere del cónyuge o del compañero(a) permanente; hijos; padres y hermanos del trabajador; los desastres naturales y los hechos catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar acá descrito. Igualmente, el secuestro o una desaparición de un familiar, entre otros acontecimientos.
- c) Con todo, al ser la grave calamidad doméstica un concepto general cada caso concreto se analizará razonablemente por quien se encuentre facultado para su autorización.
- d) Cuando se trate de un accidente o enfermedad común o laboral sufrida por el trabajador que origine una incapacidad cubierta por las entidades de seguridad social, no se aplicará lo relativo a la calamidad doméstica
3. En caso de **entierro de compañeros de trabajo**, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el permiso se concederá siempre que el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento de FUNDES, a juicio del jefe respectivo.
4. En los **demás casos** (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan, y se deberá presentar a FUNDES certificado de su asistencia a la respectiva diligencia.
5. El permiso para concurrir a los **servicios médicos** deberá solicitarse con antelación a la cita y solo se concederá cuando la programación de tales servicios no pueda efectuarse en horarios distintos de las horas de trabajo. No se requerirá permiso cuando la cita o servicio obedezca a una urgencia de salud debidamente soportada.
- a) Sólo se convalidarán permisos para atender citas o servicios médicos programados por la EPS, IPS y/o ARL a que esté afiliado el trabajador, salvo casos de urgencia siempre que éstos generen licencias incapacitantes.
- b) Si se tratare de una incapacidad emitida por PÓLIZA de Medicina Prepagada será el trabajador el responsable de realizar la debida transcripción ante su EPS a fin de su reconocimiento y en caso de no hacerlo no será válido el evento de la incapacidad y por tanto no dará lugar a un ausentismo legal por dicho concepto.
6. Por haber ejercido el **derecho al sufragio**, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3º de la Ley 403 de 1997, el trabajador tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerada, para lo cual deberá dar aviso a FUNDES por escrito, con una anticipación de no menos de tres (3) días hábiles. Además, el trabajador deberá aportar el documento expedido por parte de la autoridad electoral en el momento que ejerció el derecho al sufragio.
7. Los trabajadores que hayan sido designados por parte de la autoridad electoral como **jurados de votación**, tendrán derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación, para lo cual deberán dar aviso a FUNDES en la forma establecida en el numeral anterior.

**PARÁGRAFO. 1º**— En todos los casos los trabajadores están obligados a solicitar el permiso o licencia con la **debida y prudencial anticipación** y en lo posible por escrito explicando los motivos que lo

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 24 de 79

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.

**PARÁGRAFO. 2º**— 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 hubiere sido concedido, sin exceder del tiempo convenido. De lo contrario, FUNDES, previo el trámite del proceso disciplinario correspondiente, podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada al trabajo.

**PARÁGRAFO. 3º**— Cuando se trate de permisos para atender situaciones particulares, se deberá respetar la siguiente escala de autorizaciones, y en todos los casos tramitar de manera previa a la solicitud, el concepto o aval de su jefe Inmediato:

1. Hasta **un día de permiso**, será autorizado por el jefe Inmediato, con la notificación debida a la vicerrectoría administrativa o quien haga sus veces.
2. Entre dos y cinco días de permiso para personal con responsabilidades administrativas, será autorizado por la vicerrectoría administrativa o quien haga sus veces con el visto bueno del jefe inmediato.
3. Entre **dos y cinco días de permiso** para el caso de personal con responsabilidades docentes o de investigación dicha autorización será otorgada por la vicerrectoría administrativa o quien haga sus veces previo visto bueno de la Vicerrectoría Académica.
4. A **partir del día sexto** sólo podrá ser autorizado por el Rector de la Institución con la notificación debida a la vicerrectoría administrativa o quien haga sus veces.
5. Queda prohibido que cualquiera de los aquí descritos en este Reglamento para conceder los permisos, acumule solicitudes por períodos iguales y consecutivos de un mismo solicitante con el fin de evadir la escala de autorizaciones.

**PARÁGRAFO. 4º**— Los permisos, en caso de que sean concedidos, podrán ser remunerados o no, con la discrecionalidad razonable de la vicerrectoría administrativa o quien haga sus veces dentro de su margen de aprobación. Los que sean autorizados por el rector será este quien tendrá la potestad de otorgarlos con remuneración.

**PARÁGRAFO. 5º**— Toda licencia remunerada deberá verificar para su otorgamiento evaluación de desempeño con calificación excelente, cumplimiento de tareas, indicadores, responsabilidades al día, necesidad, repetición o reiteración recurrente por parte del solicitante, entre otros aspectos valorables para su concesión.

**PARÁGRAFO. 6º**— Los docentes que se vinculen con la Institución y tengan compromisos con otras entidades o de índole académico para cursar maestrías, doctorados u otros de diferente nivel de formación, no podrán afectar, bajo ningún supuesto, las responsabilidades adquiridas con los estudiantes, frente a los cursos asignados, horarios, presencialidad exigida y demás compromisos asumidos en el contrato de trabajo, quedando expresamente prohibido la modificación de horarios bien sea con las clases de los estudiantes o en los servicios administrativos, con el fin de atender estos asuntos

*Inspirando + Valor y Transformación*





# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 25 de 79

## SECCIÓN 2 LICENCIA DE MATERNIDAD

**ARTÍCULO 52º** —Toda trabajadora de FUNDES en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

La licencia de maternidad se otorgará de la siguiente manera:

1. Licencia de maternidad preparto. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
2. Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de diecisiete (17) semanas posparto y una semana preparto.
3. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.
4. En caso de aborto espontáneo o parto fallido, la licencia será de dos (2) a cuatro (4) semanas, respectivamente.
5. Esta licencia se concederá en los términos y con las condiciones y requisitos que señala la Ley, 1822 de 2017, 2114 de 2021 y demás normas que las sustituyan o modifiquen.
6. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce.
7. La licencia de maternidad se extiende también para madres adoptantes del menor de 18 años de edad, padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente, en los términos de la Sentencia C-543 de 2010.
8. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

**ARTÍCULO 53º** —**Condiciones para el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad.** Para el reconocimiento y pago de la prestación económica derivada de la licencia de maternidad conforme a las disposiciones laborales vigentes, se requerirá que la afiliada, acredite las siguientes condiciones al momento del parto:

1. Estar afiliada al Sistema General de Seguridad Social en Salud, en calidad de cotizante y en estado activo.
2. Haber efectuado aportes durante los meses que correspondan al período de gestación.
3. Presentar a FUNDES el certificado de licencia de maternidad expedido por el médico de la red de la entidad promotora de salud o entidad adaptada o validado por esta, en el cual debe constar:
  - a) El estado de embarazo de la empleada.
  - b) La indicación del día probable del parto.

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 26 de 79

- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse en los términos establecidos en artículo 6° de la ley 2114 de 2021.
- d) En caso de que se trate de adopción se deberá indicar la fecha en que procederá la recepción del menor adjuntando los documentos probatorios correspondientes

Habrá lugar al reconocimiento de la licencia de maternidad siempre y cuando el pago de la totalidad de las cotizaciones correspondientes al periodo de gestación se haya realizado máximo en la fecha límite de pago del periodo de cotización en el que inicia la licencia junto con sus intereses de mora, cuando haya lugar.

A las afiliadas que hubieren cotizado por un período inferior al de la gestación, se les reconocerá y pagará proporcionalmente como valor de la licencia de maternidad, un monto equivalente al número de días cotizados frente al período real de gestación, salvo lo previsto en el artículo 2.2.3.2.3 del decreto 1427 de 2022, para las trabajadoras independientes con un ingreso base de cotización de un salario mínimo legal mensual vigente.

**PARÁGRAFO. 1º**— Cuando se presente un parto pretérmino, la licencia de maternidad será el resultado de calcular la diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, la que se sumará a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la ley En los casos de parto múltiple o de un hijo con discapacidad, se ampliará en dos semanas conforme con lo previsto en la normativa vigente, siempre y cuando los menores hayan nacido vivos.

**PARÁGRAFO. 2º**— La trabajadora afiliada tendrá derecho a una licencia remunerada de dos (2) o cuatro (4) semanas, según lo determine el criterio médico, la cual será pagada con el salario devengado al momento de iniciar dicha licencia. Esto no excluye la posibilidad de que, una vez finalizada la licencia, el médico tratante pueda otorgar una incapacidad por enfermedad de origen común, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 237 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normatividad aplicable.

**ARTÍCULO 54º –Condiciones para el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad por extensión.** Para el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad por extensión, se tendrá en cuenta que la madre adoptante cumpla con las condiciones de afiliación y cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud a la fecha de la entrega oficial del menor, la cual constará en el acta correspondiente, o a la fecha del fallo del juzgado donde quede en firme la adopción. Se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

1. Para el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad por extensión, en los eventos de custodia, fallecimiento o enfermedad, la madre biológica debe haber acreditado las condiciones de afiliación y cotización señaladas en el artículo anterior.
2. En caso de adopción, el Sistema General de Seguridad Social en Salud sólo reconocerá una licencia de maternidad y en el caso de que se acrediten las condiciones establecidas en la normatividad vigente, una licencia de paternidad.
3. La licencia de maternidad por extensión por fallecimiento o enfermedad de la madre será compatible con la licencia de paternidad. La licencia de maternidad por extensión no requerirá para el padre la condición de afiliado cotizante activo al régimen contributivo.

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 27 de 79

**PARÁGRAFO.** — El reconocimiento de la licencia de maternidad por extensión estará a cargo de la entidad promotora de salud o la entidad adaptada a la cual se encontraba afiliada la madre en caso de fallecimiento, custodia, enfermedad, o de la EPS del adoptante.

**ARTÍCULO 55°** —Licencia de maternidad de la trabajadora independiente con un ingreso base de cotización de un salario mínimo legal mensual vigente. Cuando una trabajadora independiente, cuyo ingreso base de cotización corresponde a un salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV), haya cotizado un período inferior al tiempo completo de su gestación, tendrá derecho al reconocimiento de la licencia de maternidad conforme a las siguientes reglas:

1. Cuando ha dejado de cotizar hasta por dos períodos, procederá el pago completo de la licencia.
2. Cuando ha dejado de cotizar por más de dos períodos, procederá el pago proporcional de la licencia, en un monto equivalente al número de días cotizados que correspondan frente al período real de gestación.

En ningún caso, la licencia de maternidad podrá ser liquidada con un Ingreso Base de Cotización inferior a un (1) salario mínimo mensual legal vigente.

## SECCIÓN 3 LICENCIA DE PATERNIDAD

**ARTÍCULO 56° —Licencia De Paternidad.** La licencia remunerada de paternidad se otorgará de la siguiente manera:

1. FUNDES concederá la licencia de paternidad (ampliada por la ley 2114 de 2021), por un término de dos semanas.
2. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.
3. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
4. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.
5. La licencia de paternidad es incompatible con la licencia de calamidad doméstica, y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, los días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. De conformidad con la Sentencia C- 273 de 2003 también tendrán derecho los padres que no convivan con la madre o con el hijo.
6. La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas. La metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República y. el Departamento Nacional de Planeación. La tasa de desempleo estructural será publicada en el mes de diciembre de cada año y constituirá la base para definir si se amplía o no la licencia para el año siguiente. Se autoriza al

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 28 de 79

Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros se aplique lo establecido en el presente párrafo.

## SECCION 4 LICENCIAS PARENTALES COMPARTIDAS Y FLEXIBLES

**ARTÍCULO 57º – Licencia parental compartida.** A tenor del párrafo 4 del art. 236 modificado por la LEY 2114 DE 2021, los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

**PARÁGRAFO. 1º—** Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
  - a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
  - b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
  - c) La indicación del día desde el cual empezarán las licencias de cada uno.
  - d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 29 de 79

**PARÁGRAFO. 2º**— No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el Título VI contra la familia, capítulo primero "de la violencia intrafamiliar" y capítulo cuarto "de los delitos contra la asistencia alimentaria" de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

**ARTÍCULO 58º — Licencia parental flexible de tiempo parcial.** Parágrafo 5 art. 236 de la Ley 2114 de 2021. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

**PARÁGRAFO. 1º**— La licencia parental flexible de tiempo parcial se registrará por las siguientes condiciones:

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

**PARÁGRAFO. 2º**— Para los efectos de la licencia parental flexible, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

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

**PARÁGRAFO. 3º**— Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) días

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 30 de 79

hábiles siguientes a su presentación. La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente artículo.

**ARTÍCULO 59° – Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido:** Artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, Artículo modificado por el artículo 10 de la Ley 1822 de 2017 y por el artículo 2° de la ley 2114 de 2021 dispone que para la licencia de maternidad se debe tener en cuenta las siguientes disposiciones además de las ya mencionadas en la sección 2 del capítulo sobre la licencia de maternidad de este reglamento:

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.
2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.
3. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.
4. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.
5. Para efectos de la aplicación de licencia para madres de niños prematuros, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo. El Ministerio de Salud reglamentará en un término no superior a seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, lo concerniente al contenido de la certificación de que trata este parágrafo y fijará los criterios médicos a ser tenidos en cuenta por el médico tratante a efectos de expedirla.
6. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:
  - a) **Licencia de maternidad preparto.** Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
  - b) **Licencia de maternidad posparto.** Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

*Inspirando + Valor y Transformación*

Aprobada según Resolución 1495 del Ministerio de Educación Nacional, reformada según Resolución 5607 de Julio 12 de 2011 / Código ante el ICFES 2741 – NIT. 809.008.799-7

☎(8)2485862 - 2488787 📍Carrera 7 No. 10 - 37 📠733520 / Espinal - Tolima - COL

🌐3202254010 🌐www.fundes.edu.co ✉fundes@fundes.edu.co



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 31 de 79

## SECCIÓN 5 OTRAS LICENCIAS

**ARTÍCULO 60° – Licencia por luto.** En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero permanente, o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil del trabajador, la Institución concederá cinco (5) días hábiles como licencia remunerada por luto, cualquiera sea la modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto. Se contarán a partir del día hábil siguiente del fallecimiento.

El hecho deberá acreditarse mediante el respectivo registro civil de defunción y el que demuestre la filiación respectiva. Otros grados de parentesco que pretenda hacer valer el trabajador como: padrastros y madrastras, o aquellos que presuman un mero lazo afectivo, podrán ser considerados bajo otra forma, licencia o permiso, mas no lo será como licencia por luto, según la valoración del jefe del Departamento de Relaciones Laborales.

La licencia por luto no se interrumpirá al concurrir de manera simultánea con otras licencias, sean estas voluntarias u obligatorias o descansos remunerados no obligatorios otorgados por la institución. Tampoco se suspenderán por concurrir con incapacidades. Sólo se suspenderá la licencia por luto cuando concurra con la época del disfrute de las vacaciones, de conformidad con el artículo 188 del CST.

**ARTÍCULO 61° – Licencias no obligatorias.** La Institución se reserva el derecho a conceder estas licencias en sus diferentes modalidades, de acuerdo con la legislación laboral, sin que el otorgamiento de estas constituya un derecho del trabajador. También podrá conceder otras que se lleguen a establecer en los reglamentos y lineamientos internos.

**PARÁGRAFO. 1°**– Todas las licencias para trámites personales, viajes, descansos o asistencia a eventos de carácter social, en caso de ser autorizadas, la determinación de la remuneración o no, será concedida discrecionalmente por quien se establezca en este reglamento como competente.

**PARÁGRAFO. 2°**– Cuando la licencia se solicita para prestar un servicio remunerado en otra entidad o Institución, la misma, en caso de ser autorizada, se concederá siempre como no remunerada.

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 32 de 79

## TÍTULO V - REMUNERACIÓN

### CAPÍTULO 1 SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

#### ARTÍCULO 62º – Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Corporación, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.
4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
5. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, ARTÍCULO 18).

**ARTÍCULO 63º** – Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado con períodos mayores (CST, ARTÍCULO 133).

*Inspirando + Valor y Transformación*





# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 33 de 79

**ARTÍCULO 64°** — Salvo convenio entre las partes, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, ARTÍCULO 138, núm.. 1°).

## CAPÍTULO 2 PERIODOS DE PAGO

**ARTÍCULO 65°** — El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, o al tutor o curador designado por el Juez en caso de interdicción judicial, de manera quincenal o mensual, los días 15 y 30 de cada mes, así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, ARTÍCULO 134).
3. Forma de pago. Para agilidad y eficiencia en los pagos, FUNDES se sirve de los medios adecuados a la consignación electrónica; FUNDES puede hacer convenios con entidades bancarias que ofrezcan el servicio adecuado en seguridad y oportunidad, para lo cual el trabajador realiza la apertura de cuenta nómina en la entidad bancaria establecida, en casos excepcionales el trabajador podría presentar la certificación bancaria de otra entidad de su preferencia. El pago de los trabajadores administrativos y docentes con contrato a término indefinido o a término fijo inferior a un año y el de los docentes hora cátedra será mensual, incluyendo los que sirvan en los posgrados.
4. El pago del trabajo suplementario o de horas extras, el recargo por trabajo nocturno y el pago de los dominicales acreditados, se realizará con el del salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar en el período siguiente.

*Inspirando + Valor y Transformación*

Aprobada según Resolución 1495 del Ministerio de Educación Nacional, reformada según Resolución 5607 de Julio 12 de 2011 / Código ante el ICFES 2741 – NIT. 809.008.799-7

☎(8)2485862 - 2488787 📍Carrera 7 No. 10 - 37 📠733520 / Espinal - Tolima - COL

📞3202254010 🌐www.fundes.edu.co ✉fundes@fundes.edu.co



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 34 de 79

## TÍTULO VI DEBERES Y OBLIGACIONES

### CAPÍTULO 1 PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**ARTÍCULO 66°** — Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores;
2. Respeto a sus compañeros de trabajo;
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores;
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de FUNDES;
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible;
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa;
7. Tener una excelente presentación personal y hacer uso correcto de los uniformes
8. Brindar la mejor atención posible a los clientes de FUNDES.
9. Ser verídico en todo caso.
10. Cuidar y proteger los valores puestos a su cuidado con la máxima diligencia posible aplicando los procedimientos correspondientes, o en su defecto responder en caso de descuido o malos manejos de procedimientos.
11. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
12. Abstenerse de incurrir en conductas que constituyan acoso laboral en los términos de la Ley 1010 del año 2006.
13. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
14. Informar la ocurrencia de cualquier accidente laboral sufrido por el trabajador o por cualquier otro empleado de FUNDES.
15. Cumplir todas las disposiciones de los Códigos y Políticas adoptadas por FUNDES y notificadas al trabajador y por ende asumir la obligación de no violarlas ni infringirlas.
16. Con respecto a la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación-TICS, los trabajadores deberán atender las siguientes directrices:

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 35 de 79

- La navegación en Internet para fines personales no debe hacerse a expensas del tiempo y los recursos de la Compañía.
- El uso del celular personal debe ser exclusivo para casos de emergencia o urgencia.
- Debe respetarse y no modificarse la configuración de hardware y software establecida.
- No debe utilizarse software bajado de Internet y en general software que provenga de una fuente no confiable
- No deben usarse medios de almacenamiento (USB u otros) en cualquier computador de FUNDES, a menos que se haya previamente verificado que están libres de virus
- Cualquier falla en los computadores o en la red debe reportarse inmediatamente ya que podría causar problemas serios como pérdida de la información o indisponibilidad de los servicios.

## CAPÍTULO 2 ORDEN JERÁRQUICO

**ARTÍCULO 67º** —El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en FUNDES, es el siguiente:

En lo normativo:

- Consejo de Fundadores
- Consejo Superior
- Rectoría

En lo Académico

- Rectoría
- Vicerrectoría Académica
- Vicerrectoría Administrativa y financiera
- Dirección Administrativa y financiera
- Directores de programa
- Directores de Centros, Consultorios y Unidades.
- Consejo Académico

**PARÁGRAFO. 1º**— De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de FUNDES, los siguientes:

- Rectoría
- Secretaría General

**PARÁGRAFO. 2º**— Quienes detenten el cargo con facultades de orden, en calidad de jefe Inmediato, antes de proceder a aplicar llamados atención e inicio de procesos disciplinarios deberán buscar la asesoría jurídica respectiva, en quien cumpla esta función en la Institución, Secretaría General, Dirección Administrativa o quien se indique, con el fin de no socavar derechos fundamentales, afectar la dignidad humana o cometer excesos que afecten la normalidad contractual y el buen clima laboral.

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 36 de 79

## CAPÍTULO 3 OBLIGACIONES ESPECIALES DE FUNDES Y LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 68º** — Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a este efecto FUNDES mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 31 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular. Si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

En los términos de lo dispuesto por la Ley 1636 de 2013, todos los empleadores están en la obligación de expedir al término de la relación laboral, certificación escrita en la que conste dicha circunstancia, especificando fecha exacta de la terminación de la relación laboral, última remuneración del trabajador y causa de la terminación. Dicha certificación será entregada personalmente al trabajador al momento de la suscripción de la liquidación o remitida por correo certificado a la dirección registrada de éste.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren hasta el segundo grado de consanguinidad y el primero de afinidad y civil.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que deban disfrutar la licencia consagrada en el numeral 1º del Art. 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el descanso remunerado por maternidad al menos una semana antes a la fecha probable de parto (adicionado Ley 1468 de 2011, Artículo 4 y Ley 1822 de 2017).

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**Ciencia Fe y Liderazgo**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 37 de 79

11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.
16. Será también obligación de su parte, afiliarse a una Entidad Promotora de Salud a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Empresa. (CST, ARTICULO 57).
17. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones relacionadas con el acoso laboral, que contiene la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, con respecto a su personal directivo y a todos los trabajadores, en sus distintos rangos.

#### **ARTÍCULO 69º** – Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Respetar rigurosamente los principios y preceptos morales relacionados con la identidad católica de FUNDES, en particular, conocer, respetar y aplicar el código ético laboral de la institución.
2. Conocer y cumplir la normativa institucional complementaria establecida de manera oficial tales como políticas, acuerdos, resoluciones, circulares, comunicados, especialmente aquellos que atañen directamente a su función.
3. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
4. Observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular se le impartan en FUNDES, o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
5. Procurar completa armonía entre sus superiores y compañeros de trabajo, tanto en sus relaciones personales como en la ejecución de labores.
6. Ejecutar con honradez, probidad moral, buena voluntad y de la mejor manera posible los trabajos que le confíen.
7. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar respetando el conducto regular y de manera fundada, comedida y respetuosa.
8. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados;
9. No comunicar a terceros ni a los clientes, salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a FUNDES, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 38 de 79

10. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes, observando rigurosamente las medidas y precauciones que se le indiquen para el manejo de los instrumentos de trabajo.
11. Comunicar oportunamente a FUNDES las observaciones que conduzcan a evitarle daños y perjuicios.
12. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de FUNDES.
13. Permanecer durante la jornada de trabajo en cumplimiento de las funciones asignadas según el perfil y responsabilidades de su cargo.
14. Mantener el cargo al día y ordenado.
15. Prestar una esmerada atención a los Clientes de FUNDES. Respetar a toda persona, en particular a los estudiantes y colegas; no ejercer actos de discriminación alguna, no ejecutar ni permitir ni tolerar ni patrocinar actos de agresión en contra de las personas, y no recibir regalos, dádivas, dinero o cualquier otro beneficio con los que se pretenda propiciar el incumplimiento de los deberes funcionales.
16. Registrar en las oficinas de FUNDES su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra por escrito. Se presume efectuada por parte del empleador toda notificación o aviso al trabajador si se dirige a la última dirección registrada por dicho trabajador a FUNDES.
17. Comunicar a FUNDES de manera oportuna las modificaciones que se produzcan en su estado civil y en los datos consignados sobre su familia y las personas a su cargo, para facilitar a la entidad la actualización de sus registros, con el fin de cumplir las obligaciones legales que de ellos se derivan, tales como seguro de vida y subsidio familiar.
18. Asistir a los eventos de capacitación y de integración a los que sean invitados por FUNDES.
19. Presentarse al lugar de trabajo a la hora exacta en que empieza su turno y permanecer en él hasta la terminación de su jornada, prestando sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.
20. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico ocupacional de FUNDES o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
21. Observar estrictamente las instrucciones contenidas en los manuales, códigos de ética y conducta, y circulares reglamentarias que adopte FUNDES.
22. Ingresar y salir del establecimiento por la puerta principal, sometiéndose a los controles y revisiones que adopte el empleador.
23. Usar el uniforme y observar pulcro aseo y una correcta presentación personal en ejercicio de sus funciones. Quienes no estén obligados a portar uniforme, deberán tener una presentación personal adecuada, que refleje el respeto por sí mismos y por las personas con quienes interactúa
24. Reportar las novedades presentadas durante la jornada laboral, especialmente las que perjudiquen la seguridad y el mantenimiento de las instalaciones de FUNDES.
25. Informar oportunamente al jefe inmediato de toda falta o irregularidad que observe, en relación con su trabajo o el de los demás trabajadores.
26. Responder económicamente por los daños que cause a la Institución y a las personas por negligencia o por desatender los reglamentos y normas
27. Estampar la firma en los documentos, formatos, listas de asistencia y/o planillas, exigidos por FUNDES.
28. Participar activamente de las actividades programadas dentro del sistema de gestión y seguridad en el trabajo.

*Inspirando + Valor y Transformación*

Aprobada según Resolución 1495 del Ministerio de Educación Nacional, reformada según Resolución 5607 de Julio 12 de 2011 / Código ante el ICFES 2741 – NIT. 809.008.799-7

☎(8)2485862 - 2488787 📍Carrera 7 No. 10 - 37 📠733520 / Espinal - Tolima - COL

🌐3202254010 🌐www.fundes.edu.co ✉fundes@fundes.edu.co



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 39 de 79

29. Apoyar la buena imagen empresarial que se debe proyectar de FUNDES. La manera como se presenta y se desenvuelve el empleado es la manera como la institución transmite su identidad y su buena actitud frente a los clientes de los servicios ofrecidos por FUNDES.
30. Tramitar ante la correspondiente EPS y Caja de Compensación Familiar lo concerniente a la afiliación o inscripción de sus beneficiarios.
31. Abstenerse de ejercer cualquier acción o conducta violenta basada en el género o contra la sexualidad diversa, tanto en el ámbito público como en el privado.

## CAPÍTULO 4 PROHIBICIONES DE LA EMPRESA FUNDES Y DE LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 70°** —Se prohíbe a FUNDES:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de éstos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes casos:
2. De los salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo;
3. Las cooperativas debidamente constituidas podrán solicitar la retención de hasta el cincuenta por ciento (50%) de los salarios y prestaciones sociales de los trabajadores, con el fin de cubrir los créditos otorgados a éstos, siempre que dichas retenciones:
  - a) Cumplan con la normatividad vigente: Solo se podrán realizar en los casos y bajo las condiciones expresamente autorizadas por la ley laboral y las regulaciones aplicables al sector cooperativo.
  - b) Sean voluntariamente pactadas: Deben contar con la autorización escrita y expresa del trabajador, sin coacción o presión, y especificar el monto y las condiciones del crédito.
  - c) No vulneren derechos fundamentales: En ningún caso, las retenciones podrán comprometer el derecho del trabajador a recibir el salario mínimo legal mensual vigente ni afectar su capacidad para cubrir necesidades básicas.

FUNDES, en su calidad de empleador, actuará como intermediario únicamente en la medida en que se cumplan los requisitos legales. Toda solicitud de retención deberá estar acompañada de la documentación que respalde el acuerdo entre la cooperativa y el trabajador. Asimismo, FUNDES se reserva el derecho de verificar la legalidad de las retenciones antes de proceder a su aplicación.

4. Las deducciones o retenciones que realice la Compañía que tengan por objeto operaciones de libranza o descuento directo, en los términos de la Ley 1527 de 2012, quedarán exceptuadas de la restricción contemplada en el numeral segundo del artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo.
5. En cuanto a las cesantías, la Compañía puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 40 de 79

6. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.
7. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca FUNDES.
8. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
9. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de sus derechos de asociación.
10. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
11. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
12. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas, ventas o suscripciones en los mismos sitios.
13. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras Empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
14. Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la misma. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
15. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
16. Ejercer o coparticipar de una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades, de acuerdo con lo previsto en la Ley 1010 de 2006 y las demás que señale la Ley. Tampoco será tolerado cualquier forma de acoso sexual o discriminación en cualquiera de sus expresiones.

#### **ARTÍCULO 71º** —Se prohíbe a los trabajadores:

1. Inducir o fomentar valores contrarios a la identidad católica y FUNDESINA.
2. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de FUNDES.
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
4. Portar o conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar el personal de vigilancia.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de FUNDES, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
7. Hacer colectas, rifas o suscripciones, recaudos de dinero injustificados (pirámides), vender, comercializar o publicitar cualquier tipo de producto dentro de la Institución y dentro del tiempo de su jornada laboral.

*Inspirando + Valor y Transformación*





# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 41 de 79

8. Hacer préstamos en dinero entre los trabajadores de FUNDES
9. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
10. Usar los útiles o herramientas suministradas por FUNDES en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, Art. 60). Dentro de dichas herramientas se considera el uso de celular y computador, los cuales deben ser usados estrictamente para el desarrollo de sus obligaciones laborales, evitando usar los mismos para acceso a redes sociales con fines meramente personales.
11. Utilizar teléfonos celulares o aparatos tecnológicos que no sean esenciales para el desarrollo de sus actividades. En especial cuando se encuentre atendiendo Clientes de FUNDES. Específicamente está prohibido que el trabajador conteste o efectúe llamadas personales o chatee desde su teléfono celular, si no se trata de casos de emergencia. En consecuencia, no le es dable mantener este adminículo en la mano, además de que debe tenerlo en silencio.
12. Excederse, extralimitarse u omitir las funciones en perjuicio de la Institución, compañeros de trabajo o usuarios.
13. Violar la reserva que implique la información institucional y de las personas que posea en razón del ejercicio de sus funciones. Utilizar las bases de datos de la Institución para fines propios y en perjuicio de la reglamentación existente frente a la protección, uso y tratamiento de los datos personales.
14. Hacer uso de correos institucionales, redes sociales de la Universidad para promocionar eventos, programas, proyectos y situaciones en provecho particular o que contraríen las políticas, principios y valores institucionales.
15. Acceder a información de la Institución sin considerar las políticas de seguridad de la misma.
16. Obtener una evaluación deficiente del desempeño, es decir, un promedio inferior a 3,0 en dos periodos consecutivos e incumplir los compromisos pactados en el respectivo plan de mejoramiento.
17. Incumplir las normas y protocolos de atención al cliente.
18. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo y abandonar su trabajo antes de la hora en que termina su jornada.
19. Trasladarse de una sección a otra o puesto de trabajo distinto del que le corresponde y dedicarse a trabajos que no se le hayan encomendado, salvo permiso previo y expreso del respectivo superior.
20. Incumplir las jornadas, los horarios y los deberes establecidos para el cargo. De igual manera, tener multi vinculación laboral con otras instituciones que coincidan con las jornadas de trabajo de la Institución.
21. Atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintas de las que el Empleador le encomiende, sin autorización u orden de éste.
22. Cambiar sin autorización expresa del jefe Inmediato y sin notificar al Departamento de Relaciones Laborales, el turno u horario de trabajo asignado.
23. Ejecutar fuera de las horas de trabajo, labores que afecten su salud u ocasionen el desgaste de su organismo, de forma que le impidan prestar eficazmente el servicio convenido.
24. Realizar proselitismo político en favor de partidos, movimientos, ideologías o personas, utilizando la condición de superioridad como empleado o docente y en beneficio o no de intereses particulares
25. Promover o discutir, reñir en cualquier forma en los lugares de trabajo o demás instalaciones de FUNDES.
26. Tomar parte en juegos de manos ya sea en el ámbito laboral o dentro de las instalaciones, que puedan generar conflictos, distracciones o poner en riesgo la convivencia y el buen ambiente laboral.
27. Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne FUNDES.

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 42 de 79

28. En general, se prohíbe todo acto u omisión que, en una u otra forma, directa o indirectamente perturbe el buen funcionamiento de los trabajos.
29. Crear o alterar documentos de FUNDES para su beneficio personal.
30. Efectuar, dirigir o participar en cualquier tipo de actos que atenten contra la imagen de credibilidad y solidez que debe tener FUNDES.
31. Colpear, dañar o rayar los inmuebles y enseres que manipulen en el desarrollo de sus funciones, en caso de daño, deberá responder por ello, incluso en los casos de culpa leve.
32. Denigrar o hacer afirmaciones deshonorosas, por cualquier medio, de la Institución los compañeros de trabajo, superiores o estudiantes.
33. Establecer con los estudiantes y sus familias relaciones distintas de las estrictamente necesarias para cumplir con los objetivos del proceso formativo.
34. Retardar o negar injustificadamente la atención.
35. Proporcionar noticias e informes que causen algún perjuicio a la Institución, máxime si no se está autorizado para ello.
36. Aceptar o solicitar obsequios o cualquier clase de prebendas que correlativamente impliquen un mayor beneficio para los usuarios o proveedores de bienes y servicios.
37. Utilizar el nombre de FUNDES o cualquier otra asociada a ésta, a sus programas o proyectos en beneficio propio para comercializar insumos, hacer ofertas engañosas, prometer dádivas, ofertar servicios u otros que atenten contra el uso de la marca.
38. El acoso reprochable, la discriminación o la agresión sexual dirigida a cualquiera de las personas de la comunidad educativa.
39. Llevar menores de edad, cualquiera sea el vínculo con el trabajador al lugar de trabajo sin la autorización previa y expresa de la Vicerrectoría Administrativa, siempre que se consideren razones de conveniencia
40. Llevar mascotas a la Universidad salvo requerimiento médico debidamente certificado por condiciones particulares del trabajador y con la autorización previa y expresa de la vicerrectoría administrativa.
41. Las demás que resulten de la naturaleza misma del trabajo confiado del contrato, de las disposiciones legales, de este mismo reglamento

**ARTÍCULO 72º –Responsabilidad de los conductores de vehículos de propiedad de la Institución.** El pago de las multas, comparendos y demás sanciones económicas a que se hagan acreedores los conductores de vehículos de propiedad de la Institución con ocasión de infracciones de tránsito cometidas en el vehículo institucional, corre por cuenta del infractor, sin perjuicio de su responsabilidad civil, penal y administrativa por el hecho.

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 43 de 79

## CAPITULO 5 CONDICIONES Y RESPONSABILIDADES ESPECIALES EN EL MANEJO DE LA INFORMACIÓN

**ARTÍCULO 73º** — Todos los trabajadores de FUNDES, incluyendo dentro de los mismos a los tele-trabajadores, deberán acatar a cabalidad las normas que a continuación se expiden en cuanto al manejo y cuidado de equipos, instrumentos, documentos e información suministrados por FUNDES y/o a los cuales se tenga acceso en virtud del desarrollo de la actividad para la cual hayan sido contratados, dejando expresamente consignado que la violación de cualquiera de las presentes disposiciones será considerado como falta grave:

**PARÁGRAFO.** — Para todos los efectos del presente reglamento, en lo relacionado con el teletrabajo, se aplicarán las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, en especial, la ley 1221 de 2008, el Decreto Reglamentario 884 de 2012 y las demás normas que los adicionen, complementen y/o modifiquen; dejando expresamente consignado que el teletrabajo se regula en el presente reglamento, debido a que no hay una presencia física del trabajador en FUNDES; razón por la cual frente a dichos trabajadores no se aplican algunas disposiciones relacionadas con la jornada laboral.

**ARTÍCULO 74º —Confidencialidad:** Para todos los efectos del presente reglamento; se entiende como "propiedad confidencial" toda la información calificada como confidencial por parte de FUNDES, dentro de la cual se encuentran, a manera de ejemplo pero sin limitarse a ellas: las fórmulas, los procesos, las herramientas, los diseños, las aplicaciones, los desarrollos, las invenciones, los productos, los subproductos, los componentes, los materiales, y/o todos los demás activos tangibles e intangibles con valor comercial, aún programas de "hardware" o de "software" que, directa o indirectamente sean suministrados por EL EMPLEADOR a EL TRABAJADOR en virtud o con relación al objeto y ejecución de los contratos de trabajo, o aquellos que EL TRABAJADOR desarrolle en virtud de la ejecución de los contratos de trabajo que haya suscrito o celebrado con FUNDES.

**PARÁGRAFO. 1º**— Así mismo, será "propiedad" toda la propiedad industrial, intelectual, artística y/o científica, incluyendo, pero sin limitarse a derechos, marcas, patentes, derechos de autor, invenciones y/o secretos industriales (en lo sucesivo "Derechos de Propiedad Intelectual") y/o seguridad, permanecerán de la exclusiva, única y valiosa propiedad de EL EMPLEADOR.

**PARÁGRAFO. 2º**— De igual forma y para todos los efectos del presente reglamento y de los contratos de trabajo, se entenderá por "Información Confidencial" toda la información, incluyendo, pero sin limitarse a la información sobre la seguridad de FUNDES y de todo el personal que de una u otra manera tenga relación y/o vínculo con EL EMPLEADOR, así como la que tenga contenido y/o alcance técnica, de ingeniería, de aplicaciones, de programas y toda la información técnica y comercial sobre el "know how" y relacionada con todos los contratos comerciales, de mercadeo, financieros, administrativos, directa o indirectamente que haya sido suministrada por una de las partes a la otra parte, en relación con el desarrollo y ejecución del presente contrato. La Información Confidencial no incluye la información que sea ampliamente conocida por el público, o en la industria del asesoramiento, y/o cualquier actividad que desarrolle EL EMPLEADOR, ni aquella que haya sido divulgada por orden de autoridad competente.

*Inspirando + Valor y Transformación*

Aprobada según Resolución 1495 del Ministerio de Educación Nacional, reformada según Resolución 5607 de Julio 12 de 2011 / Código ante el ICFES 2741 – NIT. 809.008.799-7

☎(8)2485862 - 2488787 📍Carrera 7 No. 10 - 37 📠733520 / Espinal - Tolima - COL

🌐3202254010 🌐www.fundes.edu.co ✉fundes@fundes.edu.co



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 44 de 79

**PARÁGRAFO. 3º**— Los documentos, operaciones, procesos, y demás datos inherentes a la actividad de EL EMPLEADOR y a los cuales puedan tener acceso, directa o indirectamente los trabajadores, son propiedad exclusiva de FUNDES y por tanto los trabajadores no podrán utilizarlos en su favor, o en el de terceras personas o darlos a conocer por vía alguna, obligándose los trabajadores a guardar absoluta reserva al respecto. De igual manera, los trabajadores se obligan a mantener estricta confidencialidad sobre la información básica de los clientes de FUNDES; así como la de los clientes de los clientes de FUNDES, incluyendo, pero sin limitarse a ello, la información relacionada con sus cuentas bancarias y/o crediticias, números de tarjetas de crédito y/o débito, y los dineros y/o cuentas y/o contratos que administra FUNDES en beneficio de los clientes de esta última, información a la cual pueden tener acceso los trabajadores en desarrollo del contrato de trabajo que posean con FUNDES. La información mencionada anteriormente será utilizada exclusivamente para el desarrollo del objeto del citado contrato de trabajo, dejando clara y expresamente consignado que el incumplimiento de la obligación de confidencialidad se considera como falta grave; haciendo responsable al trabajador por los perjuicios que se causen, directa o indirectamente a la empresas y/o los clientes de esta última sin que ello impida la iniciación de las acciones penales, administrativas y civiles correspondientes. La obligación establecida en esta cláusula se mantendrá vigente, incluso después de la terminación del contrato de trabajo. Así mismo, los trabajadores deberán (toda vez que a ello están obligados) restituir a EL EMPLEADOR, una vez ejecutados los servicios objeto del contrato de trabajo, toda la información recibida de éste o por cuenta de éste, en virtud del mismo. Las obligaciones de confidencialidad establecidas en la presente cláusula se refieren especialmente pero no de manera excluyente, a la información correspondiente a la base de datos de clientes de EL EMPLEADOR y todos y cada uno de los negocios y/o actividades que este último adelante.

**PARÁGRAFO. 4º**— Todos los trabajadores de FUNDES están obligados a mantener absoluta reserva y confidencialidad de la información que, debido a su trabajo o actividad, deban manejar; obligándose a no emplear el nombre de FUNDES para obtener beneficios personales que sean o puedan ser directos o indirectos. Teniendo en cuenta lo anterior, los trabajadores establecerán sistemas y/o métodos personales de protección de la información suministrada por FUNDES, la cual mantendrán debidamente protegida contra cualquier riesgo, incluida la destrucción, desvío o pérdida que ponga o pueda poner la información en conocimientos de terceros, o propicie situaciones de fraude, sustracción o alteración de la información de FUNDES y/o de los clientes de esta última.

**ARTÍCULO 75º** —En desarrollo de la obligación de confidencialidad y manejo de la información, todos los trabajadores de FUNDES están obligados a:

1. Mantener estricta confidencialidad sobre cualquier documento y/o información contenida en cualquier medio conocido o por conocerse que sea proporcionado por FUNDES, o cualquiera de las personas naturales y/o jurídicas a las cuales FUNDES les preste cualquier tipo de servicios, o con quienes tenga cualquier relación. Esta obligación permanecerá vigente incluso con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, y que recaerá adicional a lo establecido anteriormente, sobre cualquier información que el trabajador conozca en ejecución o con ocasión del contrato que tenga celebrado con FUNDES.
2. No revelar, exhibir y/o dar a conocer a terceros, datos, procedimientos y/o información de naturaleza administrativa, financiera, comercial, contable y/o de cualquier otra índole a la que tuviera acceso de cualquier forma con motivo o con ocasión de su vinculación laboral, bien sea que

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 45 de 79

la información sea de FUNDES o de los terceros a los cuales éste les presta o les llegare a prestar sus servicios, o con quienes tenga cualquier relación.

3. No revelar, ni dar a conocer a ningún tercero ni a otros trabajadores de FUNDES, información y/o documento alguno que haya recibido o esté por recibir por virtud de la ejecución del contrato laboral, así como que reciba o esté por recibir de cualquier tercero que se encuentre vinculado o se llegue a vincular con FUNDES, sin la previa y expresa autorización por escrito de EL EMPLEADOR.
4. No conservar copia de la información relacionada o no directa o indirectamente, con las funciones de su cargo, en medio físico, magnético, electrónico o de cualquier otra clase, una vez finalizada la relación laboral existente entre las partes.
5. Utilizar los datos e información a la que tenga acceso, única y exclusivamente para cumplir con las obligaciones contractuales establecidas con EL EMPLEADOR.
6. Observar y adoptar cuantas medidas de seguridad sean necesarias para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos y demás información confidencial, así como adoptar en el futuro, cuantas medidas de seguridad sean exigidas por las leyes y demás normas destinadas a la protección e integridad de la información confidencial y el tratamiento automatizado de los datos.
7. En caso de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa, devolver a EL EMPLEADOR todos los documentos, equipos, instrumentos, información y/o elementos que le hayan sido entregados directa o indirectamente para el cumplimiento de sus funciones.

**PARÁGRAFO. 1º**— Los trabajadores establecerán sistemas de protección de la información suministrada por FUNDES, la cual mantendrá debidamente protegida contra cualquier riesgo, incluida la destrucción, desvío o pérdida que ponga o pueda poner la información en conocimiento de terceros, o propicie situaciones de fraude, sustracción o alteración de la información de FUNDES. Como consecuencia de lo anterior, los trabajadores se obligan a seguir todos los requerimientos, de los estándares corporativos de la seguridad de la información, establecidos por FUNDES o sus representantes.

**PARÁGRAFO. 2º**— En el evento en que el trabajador tenga acceso a los sistemas de FUNDES o sus directivas, el trabajador está obligado a no utilizar los mismos para propósitos diferentes al desarrollo y prestación del servicio. En ningún evento, los trabajadores podrán utilizar los sistemas de FUNDES para desarrollar o procesar información para cualquier persona o entidad diferente a FUNDES y/o sus clientes.

**PARÁGRAFO. 3º**— Los trabajadores no violarán o intentarán violar el sistema de seguridad u obtener o intentar obtener acceso a cualquier información o programa, diferente al que se le ha concedido acceso por escrito. En el evento en que el trabajador accidentalmente obtenga acceso a este tipo de información, dará aviso inmediato a su jefe inmediato y, por ningún motivo copiará o utilizará en cualquier forma dicha información.

**PARÁGRAFO. 4º**— Los trabajadores deben saber que FUNDES, sus clientes o posibles clientes, sus proveedores y/o futuros proveedores, son los únicos titulares exclusivos de cualquier derecho sobre la información confidencial, reservada y/o privilegiada que conozcan o eventualmente conozcan, por lo cual, todo trabajador debe saber que no tendrá derecho alguno sobre los mismos, estando obligado a evitar cualquier copia, duplicación, sustracción, divulgación, comunicación y/o hacer del conocimiento de terceros, la información y/o documentación entregada o conocida durante la ejecución del contrato laboral.

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 46 de 79

**PARÁGRAFO. 5º**— Cualquier violación a esta obligación es considerada como falta grave en los términos del numeral 6º del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subroga el artículo 62º del C.S.T., lo cual podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa imputable a el trabajador, quedando en todo caso facultado el empleador o sus representantes para iniciar en contra del trabajador las acciones penales, civiles y/o comerciales que resulten viables de acuerdo con el ordenamiento legal vigente, con la finalidad de obtener la reparación de los perjuicios causados.

**ARTÍCULO 76º –Publicidad:** Ningún trabajador podrá utilizar, sin previa autorización escrita del empleador, el nombre de este último con fines comerciales o de mercadeo y publicidad, salvo cuando se trate de cumplimiento de obligaciones legales y/o contractuales, para lo cual deberá mediar en todo caso autorización expresa y por escrito de FUNDES. Cualquier violación a esta obligación es considerado como falta grave en los términos del numeral 6º del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62º del C.S.T., lo cual podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa imputable a el trabajador, quedando en todo caso facultado el empleador o sus representantes para iniciar en contra del trabajador las acciones penales, civiles y/o comerciales que resulten viables de acuerdo con el ordenamiento legal vigente, con la finalidad de obtener la reparación de los perjuicios causados.

**ARTÍCULO 77º –Uso De Correo Electrónico:** En concordancia con la Resolución Rectoral 165 con la cual se establecen las disposiciones para el uso del correo electrónico Institucional, el acceso a Internet y se asumen otras normas sobre la Ley de Protección de Datos. (13/02/2014) y las normas que le modifiquen o sustituyan, el evento en el que al TRABAJADOR le sea provista una cuenta de correo electrónico interna o externa de EL EMPLEADOR, EL TRABAJADOR se obliga a que dicha cuenta de correo será usada únicamente en caso de ser absolutamente necesario para ejecutar los servicios contratados y que dicha cuenta será inmediatamente cancelada a la terminación de la labor ejecutada. El uso inapropiado del correo electrónico será considerado como una falta grave y por lo tanto facultará a EL EMPLEADOR para dar por terminado, por justa causa el contrato de trabajo y su regulación especial estará contenida en una resolución la cual será emitida por rectoría y hará parte integral del presente Reglamento interno de trabajo.

**PARÁGRAFO.** — Se entenderá por uso inapropiado del correo electrónico cualquier uso que se realice por fuera de lo absolutamente necesario para la ejecución del servicio contratado, así como cualquiera de los siguientes usos, los cuales se mencionan en la presente cláusula con un propósito indicativo, pero sin constituir una relación taxativa: El uso de la cuenta de correo electrónico para la transmisión de imágenes o textos consistentes en amenazas a la seguridad de personas y bienes, difamación étnica, calificativos raciales, manifestaciones de odio, material sexual explícito, obscenidades o cualquier material que pueda ser interpretado como constitutivo de acoso u ofensivo para otros con base en la raza, religión, sexo, condición física, estatus material, edad, del individuo, o cualquier otra categoría legal protegida. El uso de las contraseñas es personal e intransferible.

**ARTÍCULO 78º –Uso De Equipos De Cómputo Y Sistemas Computarizados:** Los trabajadores están obligados a no utilizar los equipos de cómputo y/o programas de computador suministrados por FUNDES para propósitos diferentes al desarrollo y prestación del servicio objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes. En ningún evento, EL TRABAJADOR podrá utilizar los sistemas y/o equipos de FUNDES para desarrollar o procesar información para cualquier persona o entidad diferente a la de FUNDES.

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 47 de 79

**PARÁGRAFO.** — Ningún trabajador violará o intentará violar el sistema de seguridad u obtener o intentar obtener acceso a cualquier información o programa, diferente al que se le ha concedido acceso por escrito. En el evento en que el trabajador accidentalmente obtenga acceso a este tipo de información, dará aviso inmediato al jefe inmediato y, por ningún motivo copiará o utilizará en cualquier forma dicha información. El uso de las contraseñas es personal e intransferible.

*Inspirando + Valor y Transformación*

Aprobada según Resolución 1495 del Ministerio de Educación Nacional, reformada según Resolución 5607 de Julio 12 de 2011 / Código ante el ICFES 2741 – NIT. 809.008.799-7

☎(8)2485862 - 2488787 📍Carrera 7 No. 10 - 37 📠733520 / Espinal - Tolima - COL

©3202254010 🌐www.fundes.edu.co ✉fundes@fundes.edu.co



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 48 de 79

## TÍTULO VII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### CAPÍTULO 1 ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 79°** — FUNDES no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, ARTÍCULO 114).

Constituyen faltas disciplinarias, el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, Código de buen Gobierno, Código Ético Laboral, en los reglamentos, políticas de la Universidad y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en el presente reglamento.

**ARTÍCULO 80°** — Llamados de atención por parte del jefe Inmediato. El incumplimiento leve o el descuido de las responsabilidades y compromisos laborales asumidos por el empleado, implicará el llamado de atención, éste siempre se realizará con constancia escrita por parte del jefe Inmediato del empleado que presenta dicha conducta. El mismo, sin constituir una sanción disciplinaria, deberá ser consignado en la hoja de vida del empleado, de manera clara y precisa en el que se indique la falla que se quiere corregir, la descripción precisa de la conducta objeto del llamado de atención con circunstancia de tiempo, modo y lugar, y la invitación a la mejora. Dicho llamado de atención deberá radicarse en la Oficina para la Administración de Documentos dirigido al empleado.

**PARÁGRAFO. 1°**— En la eventualidad que dicho llamado de atención no modifique la conducta que se pretende corregir en el empleado y éste siga en la realización de la misma, el jefe Inmediato procederá a enviar reporte a la vicerrectoría administrativa o quien haga sus veces, para que sea el jefe de esta unidad o quien se encuentre facultado para ello, quien inicie lo pertinente para un proceso disciplinario. No obstante, lo anterior, la vicerrectoría administrativa o quien haga sus veces podrá actuar de manera oficiosa cuando los hechos sean evidentes, notorios, probados y sean conocidos por cualquier fuente.

**PARÁGRAFO. 2°**— Los llamados de atención del jefe Inmediato al trabajador que se realicen por tres veces durante un período de seis (6) meses sesenta días (60) calendario, serán considerados como falta grave. La misma será valorada para el inicio de un proceso disciplinario, si fuera procedente o establecer

*Inspirando + Valor y Transformación*





# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 49 de 79

estrategias para la mejora que permita superar en el corto plazo la deficiencia objeto de los llamados de atención. El incumplimiento de la acción de mejora establecida dará inicio al proceso disciplinario para faltas graves.

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

1. Leves.
2. Graves.

**ARTÍCULO 82°** — Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus correspondientes sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta de quince minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración al empleador, implica por primera vez, llamado de atención o multa de la décima parte del salario de un (1) día; por la segunda vez, llamado de atención o multa de la quinta parte del salario de un (1) día; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días;
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a FUNDES, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días;
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a FUNDES, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, y
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

**PARÁGRAFO. 1°**— La imposición de multas no impide que el empleador 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 FUNDES que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

**PARÁGRAFO. 2°**— La reincidencia de más una vez en los casos que hayan merecido una sanción o cualquier de las siguientes situaciones cambiará su clase a grave:

1. La reincidencia en los casos que hayan merecido amonestación dentro de un periodo de un año.
2. La negativa del trabajador a utilizar los medios, recursos, materiales y equipos que le suministre la Universidad, o una utilización inadecuada o distinta a los fines para los cuales fueron dispuestos.
3. Los trabajadores que no cumplieren con responsabilidad y diligencia las tareas a ellos encomendados.
4. El incumplimiento de cualquier otra obligación o la realización de cualquier otro acto que conforme a otras disposiciones de este reglamento no constituya causal para sanción grave.
5. Mantener desordenado el lugar de trabajo, o su presentación personal. En el caso de quienes están sometidos a dotaciones o uniformes, quien no lo use o lo haga de manera indebida.

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 50 de 79

6. Fumar dentro de la Universidad, contrariando las políticas institucionales y la legislación nacional que prohíbe el consumo de cigarrillos, tabacos, vapeadores, u otros en lugares públicos o en instituciones educativas.
7. Ingresar personas ajenas a la unidad que puedan poner en riesgo la información contenida en los equipos, bienes muebles, personas o instalaciones de la Universidad.

**ARTÍCULO 83º** — Los siguientes hechos constituyen faltas graves y podrán dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de FUNDES sin preaviso alguno, independientemente de otros hechos o faltas que constituyan justa causa de despido, conforme a lo establecido en la Ley, en los contratos de trabajo, en convenciones o pactos colectivos, o en laudos arbitrales:

1. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los Artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pacto o convenciones colectivas, los fallos arbitrales, contrato individual, los reglamentos y en especial el presente reglamento de trabajo.
2. La reincidencia en la violación, así sea leve, de las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias y, en especial, de las prohibiciones contenidas en el presente reglamento.
3. No observar los preceptos de este reglamento ni acatar ni cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular se le impartan en la Universidad, o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
4. No observar estrictamente las instrucciones contenidas en los manuales, códigos de ética y conducta, y circulares reglamentarias que adopte la Universidad.
5. Violar las políticas de privacidad y seguridad y la protección de la información o tratamiento de los datos personales así sea de manera leve, instalar software sin licenciamiento en equipos de cómputo propiedad de la Institución, el uso de equipos de cómputo y celulares dados por la Universidad para fines distintos a sus responsabilidades laborales, tales como acceso a redes sociales, páginas con contenidos pornográficos, de juegos de azar o comerciales con fines personales o el uso de estos equipos con fines de lucro personal será considerado como falta grave a partir de la segunda vez.
6. La puesta en peligro del lugar de trabajo por violación de las normas sobre seguridad e higiene; no someterse a los exámenes médicos o de salud prescritos por la Universidad o por las autoridades, los cuales en ningún caso serán violatorios de la dignidad e intimidad del trabajador, y no usar los implementos dedicados a la prevención de accidentes.
7. No utilizar los implementos de protección personal e higiene previstos por la Universidad, negarse a cumplir las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo adoptadas por la Universidad;
8. No observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico ocupacional de la Universidad o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
9. No participar activamente de las actividades programadas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
10. Cualquier acto, hecho, proceder o actividad del trabajador que implique violación de las prescripciones de orden, tal como se indican en el Capítulo sobre ellas de este reglamento;
11. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo, siempre que ellas no lesionen su dignidad,

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 51 de 79

12. La extralimitación, incumplimiento u omisión en el ejercicio de las funciones propias del cargo
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. Negarse, sin razones válidas, a prestar el servicio en el lugar y sitio que la Universidad le indique, siempre y cuando, no se desmejoren las condiciones laborales ni se afecte la dignidad del trabajador.
15. Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne la Universidad.
16. No asistir a los eventos de capacitación a los que sean convocados por la UNIVERSIDAD.
17. No ingresar y salir del establecimiento por la puerta principal, sometándose a los controles y revisiones que adopte el empleador.
18. No comunicar oportunamente a la UNIVERSIDAD las observaciones que conduzcan a evitar daños y perjuicios.
19. No reportar las novedades presentadas durante la jornada laboral, especialmente las que perjudiquen la seguridad y el mantenimiento de las instalaciones de la Universidad.
20. No informar oportunamente al jefe inmediato de toda falta o irregularidad que observe, en relación con su trabajo o el de los demás trabajadores.
21. No prestar una esmerada atención a los clientes y usuarios de la Universidad.
22. Utilizar teléfonos celulares o aparatos tecnológicos que no sean esenciales para el desarrollo de sus actividades, cuando se encuentre atendiendo Clientes de la Universidad. Específicamente está prohibido que el trabajador conteste o efectúe llamadas personales o chatee desde su teléfono celular, si no se trata de casos de emergencia. En consecuencia, no le es dable mantener este adminículo en la mano, además de que debe tenerlo en silencio.
23. Trasladarse de una sección a otra o puesto de trabajo distinto del que le corresponde y dedicarse a trabajos que no se le hayan encomendado, salvo permiso previo y expreso del respectivo superior.
24. El retardo hasta de quince minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez; durante un año contado a partir de la comisión de la primera falta.
25. La total inasistencia del trabajador en su jornada de trabajo o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez; La inasistencia total o parcial del trabajador en su jornada de trabajo o al turno correspondiente, sin excusa suficiente, a juicio del empleador, por tercera vez; durante un año contado a partir de la comisión de la primera falta.
26. La total inasistencia del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez; durante un año contado a partir de la comisión de la primera falta.
27. El trabajador que no se presente al trabajo durante tres días consecutivos sin previo aviso, se presume que ha abandonado el puesto, salvo que dicha ausencia se haya debido a enfermedad, fuerza mayor u otra causa semejante debidamente justificada por escrito y comprobada plenamente, dándose lugar a la terminación del contrato por la violación grave de sus obligaciones y prohibiciones;
28. La falsificación de incapacidades, la simulación de estados de enfermedad para ausentarse del lugar de trabajo o la autolesión de su estado físico, corporal o psicológico para ausentarse de su lugar de trabajo.
29. Engañar presentando certificados falsos para su admisión tendientes a obtener provecho indebido. Esto podrá detectarse en cualquier tiempo.
30. Presentar para la liquidación parcial de cesantías, promesas de compraventa, contratos u otros documentos ficticios o inexactos.
31. No avisar a su superior jerárquico en forma inmediata del extravío de documentos de la UNIVERSIDAD o de sus clientes o de los estudiantes;

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**Ciencia Fe y Liderazgo**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 52 de 79

32. Presentar informes inexactos o con datos falsos o incompletos;
33. El que el trabajador revele secretos técnicos, comerciales, profesionales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Institución.
34. Usurpar la identidad de otro trabajador con cualquier fin.
35. Falsificar o adulterar documentos de la Universidad o de cualquiera de sus miembros. Igualmente incitar a la falsificación o adulteración.
36. Rendir informaciones falsas acerca de hechos o situaciones ocurridas en su presencia o abstenerse de informar hechos graves ocurridos en su presencia o que conozca con motivo de las labores que desempeña, sustrayéndose al deber de denunciar una conducta ilegal o irreglamentaria.
37. Revelar o suministrar sin autorización, a terceras personas y en especial cualquier información de la cual deba guardarse su confidencialidad y que haya sido obtenida con motivo del ejercicio de sus labores.
38. Comentar, aun en forma indirecta, asuntos confidenciales puestos bajo su responsabilidad o conocidos en virtud de su trabajo;
39. Dar a conocer temas de exámenes o informaciones estrictamente reservadas o confidenciales; o dar a conocer el resultado de investigaciones, asesorías, o servicios técnicos de carácter reservado o confidencial, creando situaciones de competencia desleal.
40. El tráfico o la adulteración de calificaciones o certificaciones, en interés propio o de un tercero, a título oneroso o gratuito.
41. El mal uso de los equipos, sistemas, plataformas, correo electrónico e información, de acuerdo con el capítulo de este reglamento sobre **CONDICIONES Y RESPONSABILIDADES ESPECIALES EN EL MANEJO DE LA INFORMACIÓN**
42. Todo acto de violencia, acoso, discriminación, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador, durante sus labores, contra los miembros de FUNDES, los de sus familias, el personal directivo o la Diócesis del Espinal.
43. Todo acto grave de violencia, acoso, discriminación, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador, fuera del tiempo de servicio, en contra de los miembros de FUNDES, de los de sus familias, o de sus representantes y socios, jefes de unidades, directivas y oficinas, compañeros de trabajo, vigilantes o celadores, estudiantes o sus familias, de la Diócesis del Espinal, haciendo uso de cualquier medio, sea tecnológico, escrito, audiovisual, redes sociales, entre otros  
Esta conducta será sancionada conforme a lo previsto en la legislación vigente, especialmente lo señalado en la Resolución 014466 de 2023 del Ministerio de Educación y en la Ley 2365 de 2024, que refuerzan la protección de los derechos fundamentales de las personas en el entorno laboral y educativo, y regulan la responsabilidad disciplinaria por actos de violencia, acoso o maltrato, sin importar el medio en el que se materialicen.  
Lo anterior, sin perjuicio de las acciones legales, laborales, disciplinarias y penales que puedan derivarse de la conducta cometida.
44. Suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la Universidad o vayan en detrimento de su buen nombre.
45. La frecuente desavenencia y generación de conflictos con sus superiores o compañeros de trabajo;
46. Promover o discutir, reñir en cualquier forma en los lugares de trabajo o demás instalaciones de la Universidad.
47. Tomar parte en juegos de manos.

*Inspirando + Valor y Transformación*

Aprobada según Resolución 1495 del Ministerio de Educación Nacional, reformada según Resolución 5607 de Julio 12 de 2011 / Código ante el ICFES 2741 – NIT. 809.008.799-7

☎(8)2485862 - 2488787 📍Carrera 7 No. 10 - 37 📠733520 / Espinal - Tolima - COL

🌐3202254010 🌐www.fundes.edu.co ✉fundes@fundes.edu.co



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 53 de 79

48. Atemorizar, coaccionar o intimidar a los compañeros de trabajo, superiores, subalternos y estudiantes, dentro y fuera de las dependencias de la Universidad, o faltarles al respeto con hechos o palabras indignantes, independientemente del medio utilizado.
49. El maltrato público a un compañero, jefe, subalterno u otro y máxime cuando se realice ante grupos de personas, con el fin de desautorizarlo, ridiculizarlo, agraviarlo u ordenar la realización de conductas caprichosas.
50. Incurrir en conductas que constituyan acoso laboral en los términos de la ley 1010 del año 2006, a juicio de la Universidad, aún por la primera vez;
51. Hacer afirmaciones falsas, injuriosas o calumniosas sobre la Universidad, su personal directivo, los trabajadores o sobre sus servicios, utilizando cualquier medio digital, impreso, sonoro, público, privado, entre otros.
52. La promoción entre sus compañeros de trabajo de actividades encaminadas a incumplir las obligaciones para con la Universidad, fomentar la indisciplina o conductas de irrespeto a las normas, a sus compañeros de trabajo, a los asociados o usuarios, o a sus superiores jerárquicos.
53. Hacer manifestaciones de cualquier índole, verbales o escritas, que perjudiquen el buen nombre de la Universidad, sus directivos o compañeros de trabajo;
54. Efectuar, dirigir o participar en cualquier tipo de actos que atenten contra la imagen de credibilidad y solidez que debe tener la Universidad.
55. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas. Según lo estipulado 2.2.1.1.3 del Decreto 1072 de 2015.
56. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
57. Portar o conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
58. Cualquier negligencia, descuido u omisión en que se incurra por parte del trabajador en el manejo de dineros, mercancías, claves de sistemas o de cualquier otro elemento puesto bajo su responsabilidad;
59. El descuadre en las operaciones de caja sin causa plena justificada o la falta de aviso inmediato del descuadre producido;
60. Todo daño material grave, causado intencionalmente o por culpa previsible a los edificios, obras, maquinarias, equipos, instrumentos, documentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o cosas.
61. Hurtar, destruir o atentar en cualquier forma contra los bienes de la Universidad.
62. La malversación de fondos de la Universidad o de trabajadores, estudiantes o entidades conformadas por trabajadores o estudiantes, en detrimento del patrimonio de éstos o en desmedro del buen nombre de la Institución.
63. La sustracción, aún en pequeña cantidad, de artículos de servicio, dinero u otros objetos de la Universidad, de los compañeros, usuarios externos y estudiantes.
64. Solicitar o recibir dinero, préstamos, regalos o prebendas para el cumplimiento o incumplimiento de las labores asignadas o en razón de las funciones que desempeña dentro de la Universidad
65. Sustraer de la institución los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la universidad.
66. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Universidad en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, Art. 60).

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 54 de 79

67. Vender, distribuir en cualquier forma mercancías, loterías, chance, jugar dinero y otros objetos dentro de las instalaciones de la Universidad.
68. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en la oficina, establecimiento o lugar de trabajo.
69. No guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
70. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
71. Ingerir o inducir al consumo, tráfico o venta en el sitio de trabajo de bebidas alcohólicas, narcóticos o drogas enervantes.
72. Presentarse al trabajo en estado de alicoramiento o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, aún si fuera por la primera vez.
73. El ingreso a páginas o portales pornográficos, utilizando las redes, los equipos o medios tecnológicos de la Institución, además de la realización de cualquier conducta reprochable en relación con este tema.
74. Ejecutar fuera de las horas de trabajo, labores que afecten su salud u ocasionen el desgaste de su organismo, de forma que le impidan prestar eficazmente el servicio convenido.
75. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio por labores análogas, cuando no se corrige en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la Universidad.

Para dar aplicación a este numeral, la Universidad se ceñirá al siguiente procedimiento:

- a) Se requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento, un lapso no menor de ocho (8) días hábiles.
- b) Si hechos los anteriores requerimientos la Universidad considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes.
- c) Si la Universidad no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes. Con este documento el trabajador queda debidamente notificado de que la Institución ha ratificado el cargo levantado contra él, el cual queda en firme.

En todo caso, la comisión de faltas leves puede convertirse en graves cuando la universidad tenga en cuenta y analice los siguientes criterios:

- a) La incidencia en la afectación del servicio;
- b) El nivel jerárquico del infractor;
- c) La trascendencia de la falta;
- d) El perjuicio ocasionado a la Universidad de manera tangible o intangible.
- e) La reiteración de la conducta;
- f) Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 55 de 79

## CAPÍTULO 2 PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 84°** — Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador indiciado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a la que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, ARTÍCULO 115).

### **ARTÍCULO 85° — Procedimiento Para Adelantar Procesos Disciplinarios.**

Teniendo en cuenta los alcances de la Sentencia proferida por la Corte Constitucional bajo el No. C-593 de 2014, mediante la cual se declaró exequible de manera condicionada el Art. 115 del C.S.T., se hace necesario que FUNDES. Implemente un procedimiento para el desarrollo de la comprobación de faltas y formas de aplicación de sanciones disciplinarias.

El procedimiento para adelantar procesos disciplinarios seguirá los siguientes lineamientos:

**ARTÍCULO 86°** — Todos los empleados que tengan personal a cargo deberán informar a la vicerrectoría administrativa o quien haga sus veces sobre los hechos constitutivos de faltas y aportar las pruebas que soporten los mismos para efectos de que allí se adelante el procedimiento de que trata el presente capítulo. También podrá iniciarse el procedimiento de manera oficiosa por la secretaría general, la vicerrectoría administrativa o quien haga sus veces.

**ARTÍCULO 87°** — Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Secretaría General (o quien ésta comisione), adelantará las diligencias preliminares con el fin de verificar la existencia del hecho. Si éste aparece demostrado, determinará si constituye o no falta disciplinaria, en los términos de este Reglamento. En caso afirmativo, dará aplicación al siguiente procedimiento, teniendo claro que cuando se especifique número de días siempre se referirá a días hábiles:

1. La Unidad que adelanta el proceso remitirá al trabajador, por escrito, dentro de los diez (10) días siguientes al conocimiento del hecho, un pliego de cargos con fines de descargos en el que describirá como violatoria de las obligaciones o prohibiciones contractuales, reglamentarias o legales la conducta en que incurrió el trabajador, relacionando los hechos, las circunstancias de tiempo, modo y lugar, y su relación de adecuación típica con las normas presumiblemente violadas. También se aportarán las pruebas recaudadas para que el trabajador tenga la oportunidad de contradecirlas y defenderse. El trámite de descargos deberá realizarse dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación del pliego de cargos.
2. La Universidad garantizará el derecho de defensa del trabajador indiciado, quien podrá solicitar ser asistido por dos de sus compañeros de trabajo, si el trabajador así lo solicitare.
3. Surtido el trámite anterior y dentro de los tres (3) días siguientes, la secretaría general y/o la vicerrectoría administrativa o quien haga sus veces, practicará las pruebas solicitadas por el trabajador y las que de oficio considere oportunas, conducentes, convenientes y pertinentes, y en

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 56 de 79

un día (1) más, deberá presentarlas a éste para que se pronuncie sobre ellas en el término de dos (2) días.

4. Agotado el proceso de presentación de pruebas y dentro de los dos (2) días siguientes, el responsable de la unidad que adelantó las investigaciones decidirá la sanción disciplinaria a aplicar, mediante Resolución, suficientemente motivada en razón de los hechos, las normas y las pruebas integradas al proceso. En dicha resolución se indicará, además, que contra ésta procede el recurso de reposición
5. El recurso de reposición deberá interponerse dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación, la cual podrá ser por aviso, por edicto, por conducta concluyente, personal o por el correo electrónico que aparezca registrado en la hoja de vida Institucional. El recurso debe ser suficientemente motivado so pena de que sea declarado desierto.
6. El recurso de reposición se resolverá dentro de los cinco (5) días siguientes a su interposición en debida forma, y en ningún caso podrá hacer más desfavorable la situación del trabajador.
7. Para el caso de instalación de software, descarga de programas sin licenciamiento, violación de las normas de habeas data en la eventualidad de resultar la Institución sancionada con multas pecuniarias por las entidades responsables de verificar la legalidad en el licenciamiento de los mismos, además de la sanción disciplinaria consignada en este Reglamento, dicha multa será imputada al empleado responsable del equipo y asumirá con su propio patrimonio el valor de la misma, previo acuerdo entre las partes o adelantando el trámite de ley ante la jurisdicción ordinaria.

**ARTÍCULO 88º** – Los términos establecidos en el presente capítulo podrán ser prorrogados hasta por el mismo término, por la secretaría general o la vicerrectoría administrativa o quien haga sus veces cuando sea conveniente o indispensable para avanzar en el proceso.

**ARTÍCULO 89º** – Surtido el trámite para el establecimiento de la comisión de una falta y respetado el debido proceso, las sanciones a aplicar, dependiendo de la gradación de esta corresponderá a las siguientes:

#### **PARÁGRAFO. 1º**—

1. Frente a la falta leve calificada como tal dentro del trámite del proceso disciplinario, se aplicará por primera vez una amonestación con constancia en la hoja de vida.
2. La reincidencia en la realización de faltas consideradas como leves por segunda vez, dará como sanción la suspensión de la jornada laboral por tres (3) días consecutivos.
3. En la eventualidad de haber sido sancionado con suspensión laboral, de presentarse una nueva conducta calificada como falta leve dará como sanción la suspensión laboral durante ocho (8) días consecutivos de trabajo.
4. Posterior a la sanción contemplada en el numeral 3, toda falta leve será calificada como grave y se le aplicará una de las medidas contempladas en los siguientes numerales.

**PARÁGRAFO. 2º**— Frente a una falta calificada como grave dentro del proceso disciplinario, y teniendo como criterio de discernimiento los elementos atenuantes o agravantes de existir estos se aplicará en su orden las siguientes sanciones:

1. La suspensión por faltas graves, por la primera vez, no será inferior a un día ni superior a ocho días. Cuando se trate de reiteración de la falta, la suspensión se podrá incrementar hasta el doble, sin superar los dos meses.

*Inspirando + Valor y Transformación*





# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 57 de 79

2. Aplicada la suspensión de que trata el anterior numeral, frente a la comisión de una nueva falta considerada como grave en el término de un año, se procederá a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, siguiendo y respetando siempre las debidas garantías procesales y el legítimo derecho a la defensa.

**PARÁGRAFO. 3º**— Las medidas disciplinarias contempladas como sanción frente a las faltas serán aplicadas sólo por la secretaría general y/o la vicerrectoría administrativa o quien haga sus veces. Las medidas disciplinarias frente a las faltas graves que impliquen terminación de contrato de trabajo serán aplicadas para todas las unidades por el Rector, mediante Resolución motivada.

**PARÁGRAFO. 4º**— Los términos señalados en el proceso disciplinario se suspenderán en casos de vacancia, cesación de actividades institucionales, imposibilidad laboral de la vicerrectoría administrativa o quien haga sus veces, para cumplir con los términos establecidos.

**ARTÍCULO 90º** — No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el presente capítulo (CST, ARTICULO 115).

## CAPÍTULO 3 JUSTAS CAUSAS PARA TERMINAR EL CONTRATO POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN

**ARTÍCULO 91º —Causales.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las contempladas en los artículos 62 y 63 del CST. Así mismo, la Institución terminará el contrato de trabajo con justa causa, con base en los siguientes supuestos fácticos, todo esto conforme al Código Ético Laboral, de Buen Gobierno y Transparencia o reglamentos internos que estipule condiciones al respecto:

1. La terminación o expiración del plazo pactado para la ejecución del contrato. Téngase en cuenta que la expectativa de contratación o prórroga no genera derechos para un nuevo contrato.
2. El reconocimiento al trabajador de la pensión plena de jubilación o de invalidez estando al servicio de la Universidad. Para la aplicación de esta causal, la Institución deberá verificar que el pensionado haya sido debidamente incluido en la nómina de pensionados de la respectiva entidad, para la terminación del contrato, La Universidad dará aviso al trabajador con una anticipación no menor de quince (15) días hábiles.
3. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación, o invalidez estando al servicio de la empresa.
4. Será justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del empleador la comisión en que incurra el trabajador de conductas constitutivas de faltas graves
5. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 58 de 79

6. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo, los miembros de trabajos o los clientes.
7. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los demás miembros de su familia o de sus representantes y socios, vigilantes o celadores.
8. 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.
9. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en la universidad, establecimiento o lugar del trabajo, o en el desempeño de sus labores.
10. Cualquier violación grave de las disposiciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo o en cualquier falta grave calificada como tal en pactos colectivos, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
11. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, aún por un tiempo menos cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
12. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
13. El deficiente rendimiento de las labores para las cuales fue contratado, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo no superior al mes siguiente a pesar del requerimiento hecho por la empresa.
14. La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
15. El consumo de sustancia psicoactivas o que produzcan dependencia.
16. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador.
17. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
18. Las demás causales establecidas por este reglamento, la ley, contratos individuales de trabajo, o en las convenciones colectivas, pactos y laudos arbitrales u otras fuentes del derecho.

**PARÁGRAFO.** — Al momento de dar por terminado unilateralmente, por parte de la Universidad el contrato de trabajo, ésta debe indicar la causal o motivo de la determinación.

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 59 de 79

## TÍTULO VIII - RECLAMOS Y PROCEDIMIENTOS

### CAPÍTULO 1 RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

**ARTÍCULO 92º** — Los reclamos de los trabajadores deberán surtirse por el conducto regular, siguiendo el orden jerárquico establecido en el capítulo del mismo nombre en este Reglamento, usualmente los reclamos de los trabajadores se harán ante el jefe Inmediato.

Quien reciba el reclamo de un trabajador debe igualmente seguir el conducto regular y, cuando le corresponda, consultará todas las fuentes y actores comprometidos en el proceso y resolverán con base en las normas y el principio de equidad.

**ARTÍCULO 93º** — Las sanciones serán apelables ante la Rectoría, quien oír las razones del Recurso y resolverá en justicia y equidad.

**ARTÍCULO 94º** — Recursos. El recurso interpuesto será resuelto exclusivamente por quien, teniendo la facultad, aplicó la correspondiente sanción.

**ARTÍCULO 95º** — Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos y recursos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse de quienes consideren necesario

**PARÁGRAFO.** — En FUNDES, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 60 de 79

## TÍTULO IX MODALIDADES ESPECIALES DE TRABAJO

### CAPÍTULO 1 TELETRABAJO

**ARTÍCULO 96°** — El teletrabajo es una forma de Compañía laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC- para el contacto entre el trabajador y Empresa sin requerirse la presencia física del trabajador en un lugar específico de trabajo.

**ARTÍCULO 97°** — El teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del sitio físico o geográfico de trabajo de FUNDES.

**ARTÍCULO 98°** — El contrato o vinculación que se genere en esta forma de Compañía laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, especialmente deberá indicar: - Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio. - Determinar los días y los horarios en que el trabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal. - Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo. - Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

**ARTÍCULO 99°** —Las modalidades de la ejecución del teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

1. **Autónomos**, son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser pequeña oficina o un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
2. **Móviles**, son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 61 de 79

3. Suplementarios, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en la empresa.

**ARTÍCULO 100°** — Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes – Pila. Los teletrabajadores durante la vigencia de la relación laboral deberán ser afiliados por parte de FUNDES al Sistema de Seguridad Social Integral, de conformidad con las disposiciones de la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

**ARTÍCULO 101°** — Cuando las actividades laborales del teletrabajador no demanden gastos de movilidad, no habrá lugar al auxilio de transporte.

## CAPÍTULO 2 TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO, TRABAJO EN CASA.

**ARTÍCULO 102°** — **Teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa.** Implementación. Por razones de conveniencia institucional, particularidades del trabajo, situaciones de salubridad pública o condiciones de salud individual, la universidad podrá implementar las modalidades de teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa en las condiciones establecidas, así:

1. **Teletrabajo** (Ley 1221 de 2008 y decreto 0084 de 2012).

La universidad podrá implementar la figura del teletrabajador como aquel que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios, en asuntos que por su naturaleza lo permitan o en cursos que estén apoyados por mediaciones virtuales. Podrá ser bajo las modalidades autónoma, móvil, o suplementaria. Tendrá las siguientes consideraciones:

- Podrá aplicarse según la conveniencia y necesidad institucional y en casos específicos como personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida.
- La persona no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.
- Tendrá las mismas condiciones laborales, salariales, de seguridad social, de jornada laboral, entre otros.
- Se deberá firmar un contrato escrito o modificación al mismo contrato pudiendo ser por un tiempo determinado para la prestación del servicio como teletrabajo o exigir el retorno al lugar habitual de trabajo.

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 62 de 79

- e) Deberá ser autorizado siempre expresamente por el Rector.
2. **Trabajo remoto.** (Ley 2121 del 3 de agosto de 2021). Aquí se tendrá en cuenta:
- a) La posibilidad para mujeres cabezas de hogar de adultos mayores para que puedan trabajar desde sus casas sin desatender sus tareas domésticas.
  - b) La universidad y el trabajador podrán ponerse de acuerdo en el horario laboral.
  - c) Se crea un nuevo tipo de contrato especificado como "trabajo remoto".
  - d) No requerirá presencialidad del trabajador en un lugar físico desde donde puede prestar el servicio, por lo que deberá haber un mutuo acuerdo sobre la forma como se presentarán los resultados y el trabajo encargado.
  - e) El horario laboral no podrá sobrepasar la jornada laboral establecida.
  - f) Las herramientas tecnológicas, energía, equipos y conectividad podrán ser suministrados por el empleador.
  - g) Se garantiza el derecho a la desconexión digital.
  - h) El trabajador solo podrá ser requerido de manera excepcional, para que comparezca presencialmente, en estos eventos: para verificar herramientas de trabajo, instalación o actualización manual de equipos o software y para adelantar un proceso disciplinario.
  - i) No habrá exclusividad para quien preste sus servicios bajo el esquema de trabajo remoto, dejando en la libertad para ser pactada.
  - j) Los documentos asociados a esta modalidad de contrato requerirán firma electrónica o digital.
  - k) Cuando el gobierno establezca el formulario electrónico de afiliación al sistema de seguridad social los trabajadores realizarán estos trámites en línea.
  - l) Los trabajadores que actualmente tengan contratos con prestación del servicio presencial o híbrido podrán migrar al modelo de trabajo remoto, siempre que haya un acuerdo escrito entre el empleador y el trabajador, sea absolutamente indispensable, lo autorice el Rector General de manera expresa y estricta para cada caso, por razones de necesidad, conveniencia, salubridad pública u otras de igual magnitud o salud del empleado.

**PARÁGRAFO. 1º**— Entiéndase por teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa:

**Teletrabajo.** Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo, esta forma de organización admite 3 tipos de formas (autónomos, móviles y suplementarios), es reversible por parte del empleador y admite ser prestada bajo la modalidad de alternancia

**Trabajo en casa.** El trabajo en casa se da de manera temporal por situaciones excepcionales, especiales u ocasionales.

**Trabajo remoto.** Es permanente, la labor será realizada 100 % de forma virtual y no admite alternancia.

**PARÁGRAFO. 2º**— **Desconexión digital y respecto al descanso de los trabajadores.** La universidad respetará el derecho a la desconexión digital y al tiempo de descanso de los trabajadores. Para ello se considerará institucionalmente:

1. Se respetarán los espacios de ocio y descanso de nuestros empleados.

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**Ciencia Fe y Liderazgo**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 63 de 79

2. Ningún jefe podrá exigir la "conectividad permanente", pues esto resta tranquilidad a los empleados, quienes tienen el derecho a no contestar en determinados momentos.
3. No se podrá saturar con correos electrónicos, WhatsApp u otras mediaciones tecnológicas, en espacios no laborales, fines de semana, horarios nocturnos.
4. Se deberán respetar los horarios pactados de los trabajadores.
5. Se exceptúan, los empleados de dirección, confianza, manejo, los cuales no tienen un mínimo de jornada.
6. Se deberán coordinar las actividades, reuniones, comunicaciones, dentro de la jornada laboral pactada con nuestros empleados.

El derecho a la desconexión digital implica límites en las actuaciones de los jefes, para garantizar al trabajador, sus espacios de descanso, ocio y tranquilidad.

**PARÁGRAFO. 3º**— La autorización para el teletrabajo o el trabajo remoto o en casa será siempre expresa y formalizada por escrito mediante el contrato correspondiente por el Rector General, previo análisis de necesidad, conveniencia institucional y situaciones particulares del trabajador, con el concepto previo y favorable del jefe inmediato, y los Departamentos de Gestión Humana y Relaciones Laborales.

**PARÁGRAFO. 4º— Confidencialidad y uso de la información.** Ni el teletrabajador, trabajador remoto o trabajador en casa podrán compartir, suministrar, copiar, guardar, reproducir, información que, en virtud del acuerdo de teletrabajo a personas ajenas a la empresa, so pena de incurrir en las sanciones establecidas en el presente reglamento y las demás acciones penales y civiles que se inicien por la empresa o los clientes de la misma.

**PARÁGRAFO. 5º— Responsabilidades de los teletrabajadores.** a) Los equipos sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los teletrabajadores en desarrollo del contrato de trabajo con la empresa. b) Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la empresa imparta para el uso adecuado de los equipos y programas. c) Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños. d) Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los teletrabajadores son intransferibles y de uso exclusivo de los teletrabajadores. e) Los teletrabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas. f) Aquellas contenidas en las políticas internas que existan en la empresa. g) y en general la comisión de cualquier conducta que atente en contra de la empresa y sus intereses.

Los teletrabajadores y en general todos los trabajadores de la Universidad 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).

**PARÁGRAFO. 6º**— Se prohíbe expresamente a todos los trabajadores: 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 empresa a la cual hayan tenido acceso, o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 64 de 79

**PARÁGRAFO. 7º**— 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 y el presente Reglamento interno de trabajo.

**PARÁGRAFO. 8º**— En los términos de la Ley 1221 de 2008 y el Decreto Reglamentario 884 de 2012, se autoriza al Rector General para que mediante Resolución reglamente lo relacionado con el teletrabajo. Hasta tanto no se expida de forma expresa dicha reglamentación, ninguna unidad está autorizada para ordenar o elaborar contratos bajo esta modalidad y ningún empleado de la Institución podrá exigir o solicitar que su contrato de trabajo se ejecute bajo esta figura contractual, independientemente que sirva cursos virtuales en su totalidad. Además del acompañamiento de los cursos, el docente deberá cumplir a cabalidad el número de horas destinadas para apoyos administrativos u otras actividades académicas asignadas en su proyección docente.

*Inspirando + Valor y Transformación*

Aprobada según Resolución 1495 del Ministerio de Educación Nacional, reformada según Resolución 5607 de Julio 12 de 2011 / Código ante el ICFES 2741 – NIT. 809.008.799-7

☎(8)2485862 - 2488787 📍Carrera 7 No. 10 - 37 📠733520 / Espinal - Tolima - COL

🌐3202254010 🌐www.fundes.edu.co ✉fundes@fundes.edu.co





# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 65 de 79

## TÍTULO X – BIENESTAR LABORAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### CAPÍTULO 1 MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL EN CONTEXTO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

**ARTÍCULO 103º – Definición de acoso laboral.** En los términos de la Ley 1010 de enero 23 de 2006, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte del Empleador, su representante, jefe o superior jerárquico mediato o inmediato, o por parte de un compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o a inducir la renuncia al mismo.

**PARÁGRAFO 1 º** – En el contexto del párrafo precedente, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades:

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

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**Ciencia Fe y Liderazgo**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 66 de 79

documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de la información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. **Inequidad laboral.** Asignación injustificada de funciones o menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral.** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

**PARÁGRAFO 2 °** — En coherencia con la ley 2365 del 2024 del Congreso de la República de Colombia por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia; se asume la **Definición de Acoso sexual:** Se entiende 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 y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia.

**PARÁGRAFO 3 °** — Para este apartado en concreto del acoso sexual en las IES, en los términos del art. 7 de la citada ley, se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

**PARÁGRAFO 4 °** — En la medida que la legislación nacional va formulando el Plan transversal para la eliminación del acoso sexual, nuestra institución podrá ir adecuando la normatividad para responder con las obligaciones para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para este fin, complementará políticas, protocolos, rutas y demás, que contribuyan a la prevención, detección, atención y eliminación de casos de acoso sexual, incluidos aquellos que se ejecuten por medios digitales.

**ARTÍCULO 104°** — En concordancia con la Resolución Rectoral 231 que Expide procedimiento y trámite a quejas que puedan constituir acoso laboral, o las normas que le modifiquen o sustituyan, Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por FUNDES constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral Empresarial y el buen ambiente en la Empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**PARÁGRAFO. 1°**— Es obligación expresa de todos los trabajadores de la Institución reportar cualquier asunto relacionado con las conductas determinadas como de acoso laboral.

**PARÁGRAFO. 2°**— Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial.
3. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 67 de 79

4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Empresa.
5. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.
6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución;
7. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código;
8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;
9. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

**ARTÍCULO 105º** — En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, FUNDES ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, mediante conferencias, carteleras y reuniones que ilustren sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, de diferentes modalidades, para efectuar la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover relaciones armónicas que faciliten y fomenten el buen trato al interior de FUNDES.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, con el fin de incentivar la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan una vida laboral asertiva y armoniosa; permitiendo la formulación de recomendaciones constructivas en relación con situaciones Empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos, amén de examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral, sugiriendo alternativas de solución para el efecto. y
5. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere FUNDES para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.
6. Fomentar un ambiente laboral en el cual reconoce, valora y ejemplifica la conducta ética y se mantienen los valores humanos de la igualdad y el respeto.
7. Asegurar que los trabajadores tengan suficientes conocimientos y recursos, con el propósito de poder detectar qué conductas constituyen acoso laboral a fin de evitarlas y denunciarlas, según sea el caso.
8. Apoyar a todos aquellos trabajadores que formulan preguntas o plantean problemas acerca de asuntos relacionados con el acoso laboral y el cumplimiento de la Ley 1010 de 2006.
9. Recibir las denuncias sobre acoso por intermedio del Comité de Convivencia Laboral.

**ARTÍCULO 106º** — **Procedimiento para la verificación de un posible acoso laboral.** Frente a la comisión de una conducta hipotéticamente constitutiva de acoso laboral, la información deberá suministrarla directamente la víctima de la misma o un tercero que se percate de su existencia, mediante escrito dirigido al Comité de Convivencia Laboral, quien será el responsable de determinar si existe o no

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 68 de 79

la conducta denunciada de acoso laboral, caso en el cual hará traslado a la vicerrectoría administrativa o quien haga sus veces para la aplicación de las sanciones o correctivos necesarios.

**ARTÍCULO 107° – Comité De Convivencia Laboral:** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno, signado por las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

En desarrollo de lo dispuesto por el numeral 1º del artículo 9ª de la Ley 1010 de 2006, las funciones relacionadas con la prevención de las conductas de acoso laboral, incluidos los procedimientos internos confidenciales de carácter conciliatorio para superar las que eventualmente ocurran en el lugar de trabajo, están asignadas al Comité de Convivencia Laboral.

Los miembros del Comité de Convivencia Laboral deben contar preferiblemente con competencias actitudinales y comportamentales que reflejen respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética.

**ARTÍCULO 108° –** La vicerrectoría administrativa, la dirección administrativa, Bienestar universitario, generan políticas de mejoramiento de la convivencia laboral y la rectoría mediante resolución 176 ha actualizado el reglamento del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL desde el 2 febrero 2015, este reglamento, o las normas que le modifiquen o sustituyan, hace parte integral del presente reglamento interno de trabajo y por tanto su cumplimiento es de carácter obligatorio.

**ARTÍCULO 109° –** FUNDES garantizará un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité, así como para el manejo reservado de la documentación; además de realizar actividades de capacitación para sus miembros sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

De igual modo, la dependencia responsable de los Programas de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO desarrollará medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Para el efecto, las Administradoras de Riesgos Laborales, previa solicitud de FUNDES, podrán llevar a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 69 de 79

## **CAPÍTULO 2 SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

**ARTÍCULO 110°** — Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad con El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, según Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015, que estableció en su Libro 2 / Parte 2 / Título 4 / Capítulo 6 y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Para el efecto, el empleador deberá abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar). Refiérase a la Resolución rectoral 179 por la cual se expide el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de FUNDES. 24/04/2015 o las normas que le modifiquen o sustituyan.

**ARTÍCULO 111°** — Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, IPS o la ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTÍCULO 112°** — Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar.

De igual modo, sólo se convalidarán permisos para atender citas o servicios médicos programados por la EPS y/o ARL a que esté afiliado el trabajador, salvo casos de urgencia siempre que éstos generen licencias incapacitantes. Refiérase a lo señalado en el capítulo sobre permisos y licencias de este reglamento.

**ARTÍCULO 113°** — 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

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 70 de 79

algunos de ellos ordena FUNDES en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**PARÁGRAFO.** — Respecto al tiempo para asistir a consulta médica, es necesario que el trabajador presente el documento emitido por la EPS, IPS y/o ARL correspondiente, excepto cuando el caso sea de urgencia, caso en el cual deberá presentar a FUNDES el certificado de asistencia con la respectiva hora de salida del Centro Médico. Refiérase a lo señalado en el capítulo sobre permisos y licencias de este reglamento.

**ARTÍCULO 114º** — Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene FUNDES para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo. Refiérase a la resolución rectoral 179 mediante la cual se expide el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de FUNDES. 24/04/2015 o las normas que le modifiquen o sustituyan.

**PARÁGRAFO.**— El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SS de FUNDES, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, ARTÍCULO 91).

**ARTÍCULO 115º** — En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012 ante la EPS, la IPS autorizada y la A.R.L.

**PARÁGRAFO.** — FUNDES no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa 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, o por no informar y/o no dar cumplimiento a las recomendaciones médicas respectivas.

**ARTÍCULO 116º** — En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTÍCULO 117º** — FUNDES, así como 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.

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 71 de 79

**PARÁGRAFO.** — Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ARTÍCULO 118°** — En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto FUNDES, como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan.

De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, la Ley 1562 de 2012 del Sistema General de Riesgos Laborales, y el D.U.R. Sector Trabajo - Decreto 1072 de 2015, mediante el cual se implementa el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG - SST de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas y las que las sustituyeren o modificaren.

## CAPÍTULO 3 POLÍTICAS PARA EL NO CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS Y TABAQUISMO

**ARTÍCULO 119°** — FUNDES, es consciente que el consumo de sustancias alucinógenas y psicoactivas, consumo regular de alcohol y tabaquismo son nocivos para la salud de sus funcionarios y de igual forma disminuyen la capacidad laboral de los mismos para desempeñarse en forma adecuada, además de que puede afectar seriamente la seguridad, eficiencia y productividad de otros funcionarios, por esa razón mediante Resolución rectoral 193 expidió la Política de prevención de Consumo de Tabaco, Alcohol y Drogas. 09/07/2016 o las normas que le modifiquen o sustituyan.

Además del propósito de mantener un ambiente sano y seguro, se establecen estas disposiciones en cumplimiento de la siguiente normatividad: Ley 9 de 1979 en sus Artículos 84, 85 y 125, Ley 1335 de julio 21 de 2009, Ley 1566 de julio 31 de 2012, Decreto-Ley 1295 de 1994 Cap. 10 Art. 91 inciso b, Resolución 1075 de marzo 24 de 1992, Resolución 4225 de mayo de 29 de 1992 y demás disposiciones legales y jurisprudenciales que sobre la materia existen.

**ARTÍCULO 120°** — Debido a ello, se establecen las siguientes prohibiciones a los trabajadores:

1. Por ningún motivo se permitirá laborar a los empleados bajo el efecto de bebidas alcohólicas o sustancias Psicoactivas (SPA). Se prohíbe el consumo, posesión, distribución, fabricación y/o venta de Alcohol, SPA y Tabaco en todas sus diferentes presentaciones, dentro de las instalaciones de la empresa, centros de trabajo y áreas anexas y conexas.

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 72 de 79

2. El uso, posesión y/o comercialización de drogas ilícitas, bebidas embriagantes y tabaco al igual que el uso inapropiado de sustancias psicotrópicas o químicas controladas, tanto en las instalaciones de la empresa o actividades de trabajo fuera de la oficina.
3. A todos los empleados presentarse al sitio de trabajo bajo la influencia del alcohol, estupefacientes o sustancias psicotrópicas (Drogas que tienen la habilidad de alterar los sentimientos, percepciones o humor del individuo (afectan el sistema nervioso central), produciendo excitación e incoordinación psicomotora), así como consumirlas y/o incitar a consumirlas en dicho sitio.
4. Está igualmente prohibido el uso de cualquier sustancia que atente contra la seguridad propia o la de otros empleados en el normal desempeño laboral.

**ARTÍCULO 121°** — En cumplimiento de la presente política, o la que se adopte para desarrollar la misma, FUNDES estará facultada para:

1. Promover y fomentar actividades o campañas de capacitación y sensibilización sobre el tema.
2. Prevenir e informar a todos sus trabajadores sobre la adopción de la presente política.
3. Así mismo, FUNDES se reservará el derecho de realizar controles de manera periódica y aleatoria, al momento de ingresar a las instalaciones de la misma, a fin de determinar el nivel de alcohol en la sangre o estado de sobriedad de los trabajadores.
4. Igualmente, FUNDES tendrá la facultad de practicar los procedimientos legalmente aceptados como medios de prueba, con el objetivo de establecer si el empleado se encuentra o no en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas, en horarios de trabajo.
  - a) Entre los medios de prueba, se podrán incluir los siguientes:
  - b) Dictamen médico,
  - c) Exámenes de laboratorio,
  - d) Pruebas de alcoholemia y
  - e) Cualquier otro que sean conducentes y pertinentes para comprobar el estado de embriaguez y/o consumo de sustancias psicoactivas.

**ARTICULO 122°** — La violación de esta política, así como la oposición a las inspecciones o toma de muestras a las que hace alusión la misma, se considera falta grave y en consecuencia facultan a FUNDES para adoptar medidas disciplinarias, inclusive dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, respetando siempre el debido proceso, conforme al procedimiento instituido en este cuerpo normativo y/o en la Ley, según sea el caso.

## CAPÍTULO 4 LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

**ARTÍCULO 123°** — Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de

*Inspirando + Valor y Transformación*





# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 73 de 79

dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, ARTÍCULO 242, Ord. 2º y 3º).

**ARTÍCULO 124º** — 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:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
4. Trabajo en un basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
5. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
6. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
7. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
8. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
9. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**ARTÍCULO 125º -- Prohibiciones en relación con menores de edad y mujeres.** FUNDES, se acoge estrictamente a las disposiciones de la legislación laboral vigente en relación con las actividades prohibidas para menores de edad y mujeres. Esto incluye, entre otras, las estipuladas en los ordinales 2 y 3 del Artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1098 de 2006 (Código de Infancia y Adolescencia), y las normativas complementarias, modificatorias o reformativas que se emitan al respecto.

FUNDES también garantiza el cumplimiento de la Ley 1098 de 2006, la Resolución N° 00003597 de 2013 del Ministerio de Trabajo, y cualquier otra disposición normativa aplicable, con el objetivo de proteger los derechos de menores de edad en el ámbito laboral, asegurando su bienestar físico, psicológico y moral.

Adicionalmente, las normas laborales sustantivas y procedimentales aplicables a los adultos serán extensibles al trabajo de menores de edad únicamente en los casos en que no entren en conflicto con lo dispuesto en el Código de Infancia y Adolescencia, asegurando siempre la salvaguarda de los derechos fundamentales de los menores.

**PARÁGRAFO. 1º**— FUNDES, en cumplimiento de las normativas antes mencionadas, implementará mecanismos de supervisión y control para garantizar que ninguna actividad o tarea encomendada a menores de edad o mujeres contravenga lo establecido en la legislación vigente, protegiendo en todo momento sus derechos laborales, sociales y humanos.

**PARÁGRAFO. 2º**— Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios, o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 74 de 79

## CAPÍTULO 5 POLÍTICAS SOBRE EL CORRECTO MANEJO DE LA INFORMACIÓN Y HABEAS DATA

**ARTÍCULO 126°** — FUNDES comprometida con el uso legal sobre la protección y el tratamiento de datos personales de sus empleados y de acuerdo con los fines establecidos y la seguridad y privacidad de la información que recolecte, almacene, use, circule o suprima, que contenga datos personales y en cumplimiento del mandato legal, establecido en la Constitución Política de Colombia en sus arts. 15 y 20, la Ley 1581 de 2012 "por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales" y el Decreto 1377 de 2013 "por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012" y demás disposiciones legales y jurisprudenciales que sobre la materia existen, y por el compromiso corporativo en cuanto al tratamiento de la información, establece medidas generales para garantizar los niveles de seguridad y privacidad adecuados para la protección de datos personales de sus empleados, con el fin de evitar posibles adulteraciones, pérdidas, consultas, usos o accesos no autorizados, aplicable a los datos personales registrados en cualquier base de datos que administre La Universidad.

**PARÁGRAFO. 1°**— Todos Los trabajadores de la Universidad sin excepción alguna se encuentran sometidos a la política de PROTECCIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES diseñada y establecida por la resolución rectoral 165: Se establecen las disposiciones para el uso del correo electrónico Institucional, el acceso a Internet y se asumen otras normas sobre la Ley de Protección de Datos. 13/02/2014 o las normas que la modifiquen o sustituyan.

**PARÁGRAFO. 2°**— La política DE PROTECCIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES aplica para toda la información personal registrada en las bases de datos de FUNDES, quien actúa como responsable del tratamiento de datos personales de sus empleados, clientes, proveedores, contratistas, subcontratistas, terceros y en general de cualquier persona de la cual tenga información personal. Todos los trabajadores de FUNDES y que ejerzan tratamiento sobre las bases de datos personales, deben cumplir con esta política y los procedimientos establecidos para el tratamiento de los datos personales.

Prevía autorización del trabajador, FUNDES. procederá a solicitar la información correspondiente a sus datos personales, con el fin de llevar un registro adecuado en los términos de Ley.

Para tales efectos, el TRABAJADOR autoriza al EMPLEADOR la recolección de sus datos personales, así como el tratamiento, almacenamiento y uso de su información para su contratación y para su uso relacionado con todos los aspectos atinentes al contrato, tales como la ejecución, cumplimiento, indicadores de gestión, supervisión, liquidación, etc.

**PARÁGRAFO. 3°**— La información suministrada será utilizada según los parámetros establecidos por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en sus guías de Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información.

**ARTÍCULO 127°** — La administradora será la encargada de almacenar en sus bases de datos la información personal de sus trabajadores, así como facilitar los medios para que éstos tengan acceso a la misma. Para ello se aclara que el tratamiento de los datos personales por parte de FUNDES tiene una finalidad legítima de acuerdo con la Ley y la Constitución, y que obedece al manejo interno de sus datos en desarrollo de la relación laboral existente entre las partes y que la información será manejada con las

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 75 de 79

medidas técnicas, humanas y administrativas necesarias para garantizar la seguridad y reserva de la información. De Igual modo el TRABAJADOR tendrá derecho a conocer el uso dado a sus datos personales, así como tendrá acceso a los mismos para actualizarlos o rectificarlos en cualquier momento.

**ARTÍCULO 128°** — Teniendo en cuenta lo anterior, la seguridad de la información será tratada bajo el marco de los siguientes principios:

1. Principio de Seguridad el cual impone que la información recopilada sea manejada bajo las medidas técnicas necesarias para garantizar la seguridad de los registros, con el fin de evitar su adulteración, pérdida, consulta o uso no autorizado; y
2. Principio de Confidencialidad el cual consiste en que todas las personas que intervengan en la administración de datos personales que no tengan carácter público, estén obligadas en todo tiempo a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende la administración de datos, pudiendo sólo realizar el suministro o comunicación de datos cuando ello corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas.

**ARTÍCULO 129°** — En todo caso el registro de la información será llevada por FUNDES. en los parámetros que establece la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y la Sentencia C - 748 de 2011.

## CAPÍTULO 6 GARANTÍA Y PROTECCIÓN DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS

**ARTÍCULO 130°** — Garantía y protección de los medios tecnológicos. La Universidad posee y puede poseer más adelante, con el fin de proteger su información, videos de circuito cerrado de televisión, llamadas telefónicas, celulares corporativos, redes sociales y correos electrónicos institucionales y podrá realizar en cualquier momento, verificación y monitoreo a fin de garantizar la correcta utilización de los mismos, para lo cual sus empleados se encuentran informados y consienten en los mismos.

FUNDES diseña una política de garantía y protección de medios tecnológicos, la cual será parte integral del presente reglamento y por tanto será de carácter obligatorio su cumplimiento.

**PARÁGRAFO.** — Todos Los trabajadores de la Universidad sin excepción alguna se encuentran sometidos a la política de GARANTÍA Y PROTECCIÓN DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS diseñada y establecida por la Universidad.

*Inspirando + Valor y Transformación*



# FUNDES

CIENCIA FE Y LIDERAZGO  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 76 de 79

## CAPÍTULO 7 DESCONEXIÓN LABORAL

**ARTÍCULO 131°** — La desconexión laboral es el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada de trabajo y en sus vacaciones o descansos. Así, los empleadores deberán abstenerse de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

1. La garantía a la desconexión laboral inicia una vez finalizada la jornada laboral. Sin embargo, esta garantía dependerá de la naturaleza del cargo.
2. Además, de acuerdo con la Ley, será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra de esta garantía y del objeto de la Ley.

**ARTÍCULO 132° — Objeto.** Esta política tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

**ARTÍCULO 133° — Normatividad Vigente.** En consonancia con la Resolución Rectoral 301 del 2022 y las normas internas que la modifiquen o la sustituyan, la normativa de la política de desconexión laboral:

1. Ley 2191 de 2022, por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.
2. Ley 2088 de 2021, por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.
3. Ley 2121 de 2021, por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones.
4. Ley 1221 del 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
5. Ley 1010 del 2006, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
6. Resolución 652 de 2012, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
7. Resolución 1356 de 2012, por el cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.
8. Ley 1581 de 2012, Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.
9. Código Laboral artículo 162, excepciones en determinadas actividades laborales.

**ARTÍCULO 134° — Alcance Y Aplicabilidad.** El alcance y aplicabilidad de la presente política de desconexión laboral va dirigido a todos los trabajadores de FUNDES, con excepción de aquellos, que la legislación laboral y la ley 2191 de 2022, establece como exentos de dicha regulación, así:

1. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
2. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro.

Inspirando + Valor y Transformación



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 77 de 79

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

**ARTÍCULO 135°** — De igual manera esta política aplica para todo tipo de contratos laborales y modalidades de trabajo como TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO y TRABAJO EN CASA, cualquiera que sea su naturaleza, exceptuando a los contratos de aprendizaje y contratos de pasantía.

*Inspirando + Valor y Transformación*

Aprobada según Resolución 1495 del Ministerio de Educación Nacional, reformada según Resolución 5607 de Julio 12 de 2011 / Código ante el ICFES 2741 – NIT. 809.008.799-7

☎(8)2485862 - 2488787 📍Carrera 7 No. 10 - 37 📠733520 / Espinal - Tolima - COL

©3202254010 🌐www.fundes.edu.co ✉fundes@fundes.edu.co



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 78 de 79

## TÍTULO XI - DISPOSICIONES FINALES

### CAPÍTULO 1 PUBLICACIONES

**ARTÍCULO 136°** — Obligación de publicar. La Institución debe publicar este Reglamento en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación deberá hacerse en cada uno de ellos.

### CAPÍTULO 2 DEROGATORIA

**ARTÍCULO 137° — Derogatoria.** Desde la fecha en que inicie su vigencia este Reglamento, después de que sea comunicado a los empleados para que expresen sus observaciones y el Rector considere incorporarlas en el texto, dentro de los cinco (5) días siguientes en que inicie su vigencia, quedan sin efecto las disposiciones de otro reglamento que, antes de esta fecha, se haya tenido. El presente Reglamento deroga el reglamento que antes de tal fecha haya tenido la FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA - FUNDES.

*Inspirando + Valor y Transformación*

Aprobada según Resolución 1495 del Ministerio de Educación Nacional, reformada según Resolución 5607 de Julio 12 de 2011 / Código ante el ICFES 2741 – NIT. 809.008.799-7

☎(8)2485862 - 2488787 📍Carrera 7 No. 10 - 37 📠733520 / Espinal - Tolima - COL

🌐3202254010 🌐www.fundes.edu.co ✉fundes@fundes.edu.co



# FUNDES

**CIENCIA FE Y LIDERAZGO**  
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES  
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 2.5
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 18/12/2024	Página 79 de 79

A partir de esta hoja es informativa del formato, no hay necesidad de imprimir esta hoja

### Información del formato

Nombre del documento	Reglamento Interno de Trabajo
Descripción del documento	En este formato se crea con el propósito de establecer Derecho y obligaciones de las partes dentro del vínculo laboral.
Quien lo elabora	Dirección Administrativa y Financiera
Quien lo aprueba	Consejo Superior
Área al que pertenece este formato	Dirección Administrativa y Financiera – Talento Humano
Quien lo diligencia	Dirección Administrativa y Financiera
El diligenciamiento del formato es:	Se diligencia electrónicamente y luego se gestiona la firma electrónica.
¿Formato se debe imprimir en caso de contingencia?	Sí. Elaboración por Word – pdf. Hay versión imprimible diseño amigable.

Control de Cambios		
Versión	Descripción	Aprobación
1.0 – enero 14 de 2010	Creación de documento	Representante legal
2.0 – noviembre 03 de 2023	Actualización normatividad legal vigente	Representante legal
2.2 – noviembre 23 de 2024	Actualización normatividad legal vigente	Representante legal
2.5- diciembre 18 2024	Actualización y armonización legislación vigente	Consejo superior

CONTROL DE DOCUMENTOS			
<b>Elaborado por:</b> Jhonatan Arias Meneses	<b>Cargo:</b> Profesional SGSST	Fecha: 31/10/2024	Firma:
<b>Revisado por:</b> Maria Odette Amaya Aljure	<b>Cargo:</b> Directora Administrativa y Financiera	Fecha: 21/10/2024	Firma:
<b>Revisado por:</b> Luis Eduardo Alvarado Pulecio	<b>Cargo:</b> Asesor laboral consultorio jurídico	Fecha: 21/10/2024	Firma:
<b>Presentado por:</b> P. Roberto José Guzmán Villanueva	<b>Cargo:</b> Rector	Fecha: 23/11/2024	Firma:
<b>Aprobado por:</b>	CONSEJO SUPERIOR	18/12/2024	
Mediante Acto Administrativo:	ACTA CONSEJO SUPERIOR	023	Fecha: 18122024

## Inspirando + Valor y Transformación

Aprobada según Resolución 1495 del Ministerio de Educación Nacional, reformada según Resolución 5607 de Julio 12 de 2011 / Código ante el ICFES 2741 – NIT. 809.008.799-7

☎(8)2485862 - 2488787 📍Carrera 7 No. 10 - 37 📠733520 / Espinal - Tolima - COL

🌐3202254010 🌐www.fundes.edu.co ✉fundes@fundes.edu.co