



INSTITUTO EDUCATIVO NUEVA AMÉRICA
Aprobación Oficial por Resolución No. 1499 del 16 de marzo de 2016 de la Secretaría
de Educación Distrital de Cartagena de Indias – Bolívar
Nit: 900039320-6 Código DANE #313001000240

Código FO-DA-04

Versión 00-17

Fecha DIC-2017

Página 1 de 71

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FUNDACIÓN EDUCATIVA NUEVA AMÉRICA

MARCO NORMATIVO INCORPORADO EN ESTA ACTUALIZACIÓN

- Ley 2101 de 2021 (reducción gradual de la jornada máxima legal).
- Ley 2466 de 2025 (modifica, entre otros, el art. 115 del CST: debido proceso disciplinario laboral; y art. 120 CST: publicación del RIT).
- Sentencia C-593 de 2014 (Corte Constitucional): garantías mínimas del debido proceso en sanciones disciplinarias.
- Resolución 3461 de 2025 (MinTrabajo): conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
- Decreto 405 de 2025 (MinTrabajo): multa por despido de víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral (reglamenta Ley 2365 de 2024).





CAPÍTULO I

GENERALIDADES

ARTÍCULO 1. AMBITO DE APLICACION. Este documento constituye y expresa íntegramente el Reglamento Interno de Trabajo establecido para la “**FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**”, entidad EDUCATIVA de origen privado, identificada con **NIT. 900039320-6** y personería jurídica reconocida mediante resolución no. 25 de fecha 15 de enero de 2023, y reforma estatutaria No. 1102 de 5 de noviembre de 2019, expedidas por la Gobernación de Bolívar con domicilio en la Ciudad de Cartagena, Bolívar, en el barrio Nuevo Bosque manzana 52 lote 2, 78 etapa.

Están sujetas a este Reglamento, todas las personas que desempeñen cualquier trabajo a favor de la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**. A sus disposiciones, quedan sometidos tanto ella, como todos sus trabajadores y aprendices. Este, hace parte de los contratos individuales de trabajo que la Institución tenga celebrados o celebre en el futuro, con todos los trabajadores de planta y temporales que conformen la nómina de ésta. Se entiende por «trabajadores» el conjunto de personas vinculadas mediante contrato de trabajo con la institución. Se presenta en los términos del Artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo.

La **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**, garantiza la adopción de medidas pertinentes a fin de prevenir, corregir y sancionar cualquier conducta definida como ACOSO LABORAL y ACOSO SEXUAL, y a crear, desarrollar y mantener actividades destinadas a generar una conciencia colectiva conveniente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el respeto, protejan la intimidad, la honra, la igualdad, la seguridad, la libertad, y proscriba cualquier forma de discriminación en las relaciones laborales, dentro o fuera de la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**.

El Reglamento interno de trabajo, regula las relaciones entre los trabajadores y la empresa, y garantizar el ejercicio de sus derechos, así como el cumplimiento de sus deberes, con criterios amplios que faciliten la convivencia dentro de la **FUNDACION**. El Reglamento interno de trabajo, es de obligatorio cumplimiento, tanto para la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**, como para los trabajadores a su servicio, incluyendo, desde luego, a todos los trabajadores que ingresen con posterioridad a la fecha de divulgación de éste. El personal de **la FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**, esté obligado a cumplir también con las disposiciones de orden técnico y administrativo que dicte la misma, las cuales les serán dadas a conocer a través de los medios adecuados para el caso.



De este Reglamento harán parte las disposiciones legales, los contratos individuales de trabajo escritos o verbales, celebrados o que se celebren, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, el reglamento de salud ocupacional, los reglamentos del sistema de gestión de SG- SST, Protocolo de bioseguridad para la promoción y prevención de virus, el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral, los Manuales de Funciones administrativos y operacionales Internos del Empleador, las funciones generales o específicas de los trabajadores, las circulares, carteleras y en general todas las instrucciones impartidas salvo estipulaciones en contrario que sean más favorables para el trabajador.

ARTÍCULO 2. CLASIFICACION DEL PERSONAL. El personal al servicio de la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**, se clasifica, para todos los efectos legales así:

- a) Personal Administrativo, Servicios Generales, Auxiliares: el cual se registrará por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo y en lo pertinente al presente Reglamento Interno de Trabajo.
- b) Personal Docente: El cual se registrará por las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y en especial por los artículos 101 y 102 del Capítulo V del Título III del mismo estatuto; así como las reglamentarias contenidas en el Decreto 1075 de 2015 Decreto Único Reglamentario del sector educativo, las demás normas que la modifiquen o reglamenten y las establecidas en el contrato individual de trabajo que hagan relación específica al desempeño de la labor docente.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISION

ARTÍCULO 3. REQUISITOS DE ADMISION. Quien aspire a desempeñar un cargo en **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**, debe hacer la solicitud para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años, autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia.
- c) Actas y/o diplomas que acrediten su formación académica y profesional.
- d) Certificado del Último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.



e) Para los cargos se debe acreditar el o los certificados de experiencia y labores de acuerdo con el área a la cual vaya a ingresar.

f) Certificados de: antecedentes disciplinarios, judiciales y fiscales.

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

PARAGRAFO 2: El solicitante que sea aceptado deberá adicionar a la carpeta de documentos presentados ante la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA:**

1. Concepto de aptitud laboral expedido por la entidad seleccionada por la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA** para realizar los exámenes médicos de ingreso.
2. Certificados de los títulos o actas de grado o soportes de formación de los estudios realizados y reportados en la hoja de vida.
3. Certificado de afiliación a la EPS y fondo de pensión al que pertenece.
5. Constancias laborales en las que figure el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada, requeridas por el cargo al cual aspire; o según requisitos de acuerdo con el cargo.

PARAGRAFO 3: FACULTAD DE LA VERIFICACION LIBRE DE LA INFORMACION OFRECIDA POR EL ASPIRANTE. La **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**, una vez recibido los documentos, queda facultada para verificar libremente la información contenida en ellos, y conservará esta facultad durante la vigencia del contrato. Adicionalmente, efectuará los exámenes y entrevistas que considere necesarias con el propósito de establecer la aptitud del aspirante para desarrollar la labor requerida.



PARAGRAFO 4: OBLIGATORIEDAD DE LAS EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES DE INGRESO. Todo aspirante a trabajar en la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**, deberá practicarse las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso. La no asistencia a la cita o el no permitir su realización, ser motivo para NO celebrar el contrato.

ARTÍCULO 4. DECISIÓN NEGATIVA DE LA FUNDACION ANTE LA SOLICITUD DE ADMISION DE UN TRABAJADOR. Una vez cumplidos los requisitos y condiciones previstas anteriormente y los demás que se fijen expresamente, según el caso, la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**, puede decidir si admite o no al aspirante, en caso de no ser aceptado, el o la aspirante, la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**, no estará obligado a aceptar reclamo de ninguna naturaleza o a pagar suma alguna de dinero por ningún concepto, ni a expedir certificaciones sobre el resultado de los exámenes médicos o pruebas de cualquier naturaleza ni a dar explicación sobre su determinación.

ARTÍCULO 5. DECISIÓN POSITIVA. La **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**, una vez admitido el aspirante, podrá estipular un periodo inicial de prueba, con el objetivo de apreciar las competencias y las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76 C.S.T.).

CAPÍTULO III

REGIMEN DE INHABILIDADES- LEY 1918 DE 2018

ARTÍCULO 6. La Ley 1918 de 2018 y el Decreto Reglamentario 753 de 2019, crearon una base de datos especial, que contiene y permite verificar si una persona cuenta con antecedentes penales con ocasión a un delito sexual en contra de un menor de edad, y en caso de que así sea, dicha persona se encuentra inhabilitada por la ley para ejercer una profesión u oficio en la que tenga contacto con niños, niñas y adolescentes y, en consecuencia, no puede ser contratada para ejercer dicha labor.

ARTÍCULO 7. El empleador implementará en su proceso de selección y vinculación los mecanismos legales establecido por la Ley 1918 de 2018 y, por tanto, toda persona aspirante a ejercer una labor en las instalaciones del EMPLEADOR deberá otorgar autorización escrita para realizar la consulta en la base de datos especial de la Policía Nacional, acorde con la Ley 1581 de 2012.

ARTÍCULO 8. En caso de que el aspirante sea finalmente vinculado, es obligación del EMPLEADOR continuar realizando cada cuatro (4) meses la consulta en la base de datos especial, y en el momento en que el EMPLEADO se encuentre registrado en la misma, dará



justa causa para terminación del contrato por parte del EMPLEADOR, bajo el entendido de que la ley, inhabilitó dicha persona para ejercer el cargo.

CAPÍTULO IV

COMPRESION DEL CONTRATO DE TRABAJO EN RAZON A SU DURACION.

ARTÍCULO 9. De acuerdo con su duración y al Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo puede clasificarse así: 1. Contrato de Trabajo a término indefinido: son aquellos Contratos de Trabajo cuya cláusula de terminación o duración es abierta, que obliga al contratado a desarrollar el objeto del contrato suscrito con la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA** con un carácter indefinido en el tiempo. 2. Contratos de Trabajo fijo: son aquellos que se caracteriza por tener una fecha de inicio y de terminación, de conformidad con el calendario académico.

CAPÍTULO V

CONTRATO DE TRABAJO CON MENORES DE EDAD

ARTÍCULO 10. EDAD MINIMA DE ADMISION. Edad mínima de admisión al trabajo y derecho a la protección laboral de los adolescentes autorizados para trabajar. De conformidad con la Ley 1098 de 2006, la edad mínima de admisión al trabajo es de quince (15) años.

ARTÍCULO 11. REQUISITOS. 1. Los adolescentes entre los 15 y 17 años, requieren para trabajar la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o en su defecto, por el ente Territorial Local y gozarán de las protecciones laborales consagradas en el Régimen Laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, a Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en La Ley de infancia y Adolescencia. 2. El adolescente deberá demostrar su edad mediante la presentación del Registro Civil de Nacimiento o de la tarjeta de identidad.

PARAGRAFO. CARENCIA DE REGISTRO CIVIL. Cuando el adolescente carezca de registro civil, el defensor de familia, a petición de aquel, deberá solicitar su inscripción en Notaría u oficina de registro respectiva, para lo cual llenaré los requisitos de Ley. El funcionario competente para expedir el registro deberá atender de inmediato la solicitud del defensor de familia expidiéndolo en forma gratuita.

ARTÍCULO 12. DERECHOS. 1. Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral. 2. Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a ser afiliados a una entidad de seguridad social



autorizada por la ley a partir de la fecha de su vinculación. 3. Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a recibir todas las prestaciones económicas y de salud. 4. Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a no ser trasladados del lugar de su domicilio, sin el consentimiento de sus padres o guardadores, en su defecto del defensor de familia, salvo temporalmente y solo cuando se trate de programas de capacitación.

ARTÍCULO 13. AUTORIZACION DE LA INSPECCION DE TRABAJO O DEL ENTE TERRITORIAL LOCAL. LIMITES. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de quince (15) años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

ARTÍCULO 14. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. Todo empleador que tenga a su servicio adolescentes menores de dieciocho (18) años, tiene la obligación de afiliarlos a una entidad de seguridad social autorizada por la ley, a partir de la fecha en que se establezca el contrato o la relación laboral. Para la afiliación del menor a la entidad de seguridad social respectiva, bastará la presentación de su documento de identificación y, en su efecto, de copia de su registro civil nacimiento. Una vez realizada la afiliación a la entidad promotora de salud, deberá expedir al adolescente un carné con el cual se identificará con el fin de recibir los servicios de que trata el presente título. Efectuada la afiliación el adolescente tendrá derecho a todas las prestaciones económicas y de salud que otorga la entidad de salud.

PARAGRAFO 1. OMISION DE AFILIACION AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL. Cuando por omisión del empleador el trabajador adolescente menor de dieciocho (18) años de edad no se encuentre afiliado a ninguna entidad de seguridad social o a la entidad de previsión respectiva y el adolescente sufre accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad general o se encuentre en periodo de maternidad, tendrá derecho, desde el momento de su vinculación con el patrono, a las prestaciones económicas y de salud que consagran los reglamentos a favor de los beneficiarios y de los derecho-habientes.

PARAGRAFO 2. INMEDIATEZ DE LAS PRESTACIONES DE SALUD. Las prestaciones de salud de que trata el presente artículo las suministrará la Entidad de Seguridad Social en forma inmediata, obligándose al adolescente o a sus familiares, dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes, a demostrar su vinculación con el patrono a través de cualquier medio idóneo aceptado por la misma entidad. Si esto no es posible para el adolescente, el Ministerio del Trabajo establecerá dicha vinculación.



PARAGRAFO 3. LAS PRESTACIONES ECONOMICAS. Las prestaciones económicas las pagará el organismo de Seguridad Social una vez el menor haya comprobado su vinculación en la forma prevista en el párrafo anterior. La Entidad de Seguridad Social que atienda al adolescente recuperará el costo de los servicios de que trata el artículo anterior directamente del empleador, para lo cual la cuenta de cobro que formule contra éste prestará mérito ejecutivo. Si el adolescente no tuviere el vínculo laboral invocado, sus padres o las personas de quienes dependa estarán obligadas al pago de las sumas de que trata en inciso anterior, sin perjuicios de las sanciones por falsedad y otras conductas ilícitas que se configuren.

ARTÍCULO 15. PROHIBICIONES PARA EL EMPLEADOR. Además de las prohibiciones contenidas en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo y de las establecidas en la Ley 1098 de 2006 “Ley de la Infancia y la Adolescencia”. No se podrá despedir a trabajadores adolescentes cuando se encuentren en estado de embarazo o durante la lactancia, sin autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control del trabajo de menores. El despido que se produjere sin esta autorización no produce efecto alguno

CAPÍTULO VI

CONTRATO DE APRENDIZAJE. NATURALEZA Y CARACTERISTICAS DE LA RELACION DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 16. Contrato de aprendizaje es un contrato laboral 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 la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres años, y por esto recibe un pago de cuota de sostenimiento.

PARAGRAFO 1. A los aprendices SENA se le pagará una cuota de sostenimiento así:

Fase lectiva: Se pagará el 60% del SMLMV si la tasa de desempleo nacional del año anterior es igual o superior al 10%. Si la tasa de desempleo nacional certificada por el DANE es inferior al 10% la cuota subirá al 75% de un SMLMV. En esta fase no se pagarán prestaciones sociales ni vacaciones al aprendiz y la empresa está obligada a afiliarlo al sistema de la seguridad en salud. Fase practica: Se pagará el 100% del SMLMV, más auxilio de cesantías, interés de cesantías, prima de servicio y vacaciones, así mismo la empresa deberá afiliarlo al sistema de la seguridad social integral (salud, pensión y ARL).



ARTÍCULO 17. FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA podrá 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 del Trabajo (ley 188 de 1.959, Art. 2º.).

ARTÍCULO 18. 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 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 de su representante Legal y el nombre de su representante legal y el número de identificación del aprendiz.
3. Nombres, Apellidos, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase 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 la fase lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación al sistema de la seguridad social integral en la fase práctica y en salud en la fase lectiva.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causas de terminación de la relación del aprendiz.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes.

ARTÍCULO 19. CUOTAS DE APRENDICES EN LAS EMPRESAS: La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un



aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores tendrán un aprendiz.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de 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. (Artículo 33 Ley 789 del 2002).

Empresa obligada a la vinculación de aprendices (Art. 32 Ley 789 de 2002): Las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeña.

ARTÍCULO 20. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 60% de un (1) salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase practica será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual 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. (Art. 30 Ley 79 del 2002).

ARTÍCULO 21. Durante el contrato de aprendizaje a los aprendices SENA se le aplicará frente a una falta cometida el procedimiento disciplinario interno de la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**, para las faltas leves la **FUNDACIÓN** tendrá autonomía en la toma de decisión de la sanción a imponer siempre y cuando no se afecte la cuota de apoyo de sostenimiento del aprendiz, para las faltas graves, la **FUNDACIÓN** deberá dar aviso inmediato al SENA junto con el acta de descargos y las pruebas.

ARTÍCULO 22. 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.

CAPÍTULO VII



PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 23. La empresa una vez admitida el aspirante podrá estipular con él, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76, C.ST.).

ARTÍCULO 24. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77 numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 25. El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 26. Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80 C.S.T.).

ARTÍCULO 27. PRORROGA DEL PERIODO DE PRUEBA. Cuando el periodo de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados en el artículo 25 de este reglamento, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el periodo inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder del límite máximo legal

CAPÍTULO VIII

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 28. 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 **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos, a la Seguridad Social y todas las prestaciones sociales proporcionalmente al tiempo laborado.

CAPÍTULO IX



TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 29. OBJETO Y AMBITO DE APLICACION. El presente Capitulo tiene como objeto la regulación de la modalidad de trabajo remoto en la institución educativa, El cual se aplicará cuando de manera provisional no se pueda prestar el servicio de manera presencial.

ARTÍCULO 30. DEFINICIONES. Según la normatividad colombiana vigente con respecto al Trabajo remoto, a) TRABAJO REMOTO. Se tienen en cuenta que el trabajo remoto describe un entorno profesional en el que los empleados pueden trabajar desde casa o desde cualquier otro lugar fuera de la oficina física de su empresa, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC -para el contacto entre el trabajador y empleador, o docente y estudiante, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. b) TRABAJADOR REMOTO. 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 ámbito físico del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

ARTÍCULO 31. CLASES REMOTAS. En la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA** los docentes podrán brindar a los estudiantes clases remotas, cuando por cualesquiera circunstancias sea imposible brindar clases presenciales, éstas se brindarán desde casa o desde cualquier otro lugar fuera del colegio, con apoyo en las Tecnologías de la Información y Comunicación- TIC-

CAPÍTULO X

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 32. LA JORNADA DE TRABAJO. Se desarrolla en el Nuevo Bosque Mazana 52 Lote 2 etapa 7 Cartagena - Bolívar o en cualquier otro sitio que la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA** ocupe en el futuro.

La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas día y cuarenta y dos (42) a la semana.

PARAGRAFO 1. Por medio de la Ley 2101 de 2021, disminuyó la jornada laboral de 48 a 42 horas semanales, reducción que se hará de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo partir del 15 de julio del año 2024 es de cuarenta y seis horas (46) se podrá distribuir de común acuerdo, entre el empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso.



Para el 15 de julio de 2025 será de 44 horas semanales. Y a partir del 15 de julio de 2026 se regularé definitivamente la jornada laboral en 42 horas semanales.

PARAGRAFO 2. Los periodos de descanso entre las jornadas y los descansos para tomar alimentos establecidos por la **FUNDACIÓN**, no se computan como jornada de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 167 del Código Sustantivo de Trabajo.

PARAGRAFO 3. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

PARAGRAFO 4. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el Artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

PARAGRAFO 5. MODIFICACION EXTENSIVA. En todos los artículos de este Reglamento interno de trabajo y demás normas concordantes, en donde se haga referencia a la jornada laboral semanal de 48 horas, deberá entenderse, a partir de la entrada en vigor de éste, como jornada laboral, 42 horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual arriba insertada. Art. 5 de la Ley 2101 de 2021.

ARTÍCULO 33. HORARIO DE TRABAJO. Los horarios de trabajo y periodos de descanso establecidos para los trabajadores de la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**, son los que a continuación se expresan así:



TIPO PERSONAL	DIAS LABORADOS	HORARIO	PERIODO DE DESCANSO
ADMINISTRATIVO	Lunes a viernes Sábado	7:00 am a 12:00 pm 1:00 pm a 5:00 pm	1 hora
DOCENTES	Lunes a viernes Sábado	Jornada de la mañana Jornada de la tarde	
SERVICIOS GENERALES	Lunes a Viernes Sábado	Organizados entre 6:00 a 2:00 – 3:00 a 5:30 8:30 a 2:00 – 3:00 a 7:00	1 hora

En desarrollo de lo anterior y teniendo en cuenta la necesidad del servicio, la INSTITUCION EDUCATIVA, podrá fijar y/o modificar los turnos y horarios de trabajo que más se ajuste al mismo, respetando en todo caso el límite máximo de trabajo de cuarenta y cuatro (44) horas semanales a 2025; y así sucesivamente cada año hasta la reducción mínima ordenada por la ley.

ARTÍCULO 34. Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo y los que ejerzan actividades discontinuas o intermitentes, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que haya lugar a causar recargo por trabajo suplementario.

ARTÍCULO 35. La iniciación de jornada efectiva de trabajo se realiza en el sitio o área de labor habitual señalada por los jefes inmediatos, no en las áreas dedicadas al cambio de ropa aseo alimentación. El tiempo dedicado a trasladarse al sitio de trabajo no hace parte de la jornada de trabajo. Igualmente, los períodos de descanso y de alimentación no hacen parte de la jornada de trabajo. Artículo 167 del C.S.T.

PARAGRAFO: PARA LAS EMPRESAS QUE LABORAN EL DIA DOMINGO. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.



ARTÍCULO 36. SUSPENSIÓN POR CASO FORTUITO. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determina la suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos (2) horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antes dicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a la de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 37. JORNADA DE TRABAJO EN CASO DE FUERZA MAYOR. El horario de trabajo previsto en este reglamento, podrá ser elevado por el empleador y sin permiso de autoridad competente, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sea indispensable trabajos de urgencias que deban efectuarse en las maquinas o dotación de la fundación, pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la fundación sufra una perturbación grave, con las limitaciones y condiciones establecidas en el Art. 2 del decreto 13 de 1967. Esta ampliación constituye trabajos suplementarios y se remunerará como extra.

ARTÍCULO 38. AMPLIACIÓN DE LA JORNADA. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada ordinaria puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias, o en más de 48 horas semanales, siempre que el promedio de horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de tales límites. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 39. TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD. La fundación también podrá ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero sin que en tales turnos las horas de trabajo excedan de cincuenta y seis (56) días hábiles de la semana.

CAPÍTULO XI

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 40. Trabajo ordinario y nocturno quedará así:

- 1, Trabajo ordinario diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (07:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (07:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).



ARTÍCULO 41. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Artículo 159, C.S.T.).

Ni aún con el expreso consentimiento de sus trabajadores podrá la fundación introducir excepciones a la jornada máxima legal o a la establecida en el artículo 32 de este reglamento.

ARTÍCULO 42. TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS.

1, El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el Artículo 20, literal c) de la Ley 50 de 1990.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo-extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4, Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (L.50/90, art. 24)

PARAGRAFO: La fundación podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 43. La FUNDACION no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice por escrito a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en este Reglamento.

PARAGRAFO 1: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARAGRAFO 2: Descanso en días sábado. Pueden repartirse las cuarenta y dos (42) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 23 Ley 50/90).



CAPÍTULO XII

PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA

ARTÍCULO 44. Todos los empleados tienen la obligación de concurrir puntualmente a sus labores, de acuerdo con el horario que se le establezca. El inicio de la jornada es con el ingreso a la Institución, con todo lo necesario y dispuesto para el ejercicio de la labor para la cual fue contratado y la atención de sus deberes contractuales en la hora designada como primera hora hábil.

ARTÍCULO 45. El empleado que por cualquier motivo no pueda concurrir a sus labores está obligado a dar aviso con antelación de 24 horas al jefe Inmediato y/o Coordinador(a) de Talento humano y/o Comité Directivo, para que éste pueda organizar los respectivos horarios y reemplazos.

ARTÍCULO 46. El personal que incurra en tardanza reiterada se hará merecedor a las sanciones que correspondan, según la gravedad de la falta.

ARTÍCULO 47. La Coordinación de Talento humano podrá realizar esporádicamente un reporte de la asistencia del personal a efecto que se adopten las medidas correctivas sobre el personal que incumple con el horario de trabajo o incurre en inasistencias.

ARTÍCULO 48. Toda ausencia al trabajo debe ser justificada por el empleado durante el mismo día de producirse la ausencia. Las inasistencias ocurridas por motivos de enfermedad se acreditarán con la constancia médica expedida por la EPS que corresponda, el cual se presentará ante el Departamento de Contabilidad.

CAPÍTULO XIII

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 49. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Ley 2466 de 2025.

Ente la FUNDACION y su trabajador es posible acordar por escrito que el día de descanso obligatorio sea distinto al domingo. Si se pacta un día de la semana diferente al domingo como día de descanso obligatorio y se llegare a laborar este día por cualquier motivo, generaría el recargo de ley. La liquidación del trabajo en día de descanso obligatorio y festivo se realizará progresivamente así:

1. **Desde el 1 de julio de 2025:** El recargo subirá al **80%** sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. **Desde el 1 de julio de 2026:** El recargo subirá al **90%** y



desde el 1 de julio de 2027 alcanzará el **100%** de recargo sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

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

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002).

PARAGRAFO. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1 de abril del año 2003.

ARTÍCULO 50. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en día de descanso obligatorio, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical.

En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

ARTÍCULO 51. El descanso en los días dominicales y los demás expresados en el artículo 177 del C.S.T. tiene una duración mínima de 24 horas, salvo a excepción consagrada en el literal 0) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 52. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado, No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).



ARTÍCULO 53. VACACIONES REMUNERADAS. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas o a prorrata. Art. 186 Numeral 1 C.S.T.

ARTÍCULO 54. La **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**, puede determinar para todos o para parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaran un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios. La época de vacaciones será señalada por la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**, a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del empleado, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

La **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**, tiene que dar a conocer al empleado con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187 C.S.T.). Para el caso de los docentes la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**, se acoge a lo dispuesto en el artículo 101 y 102 del C.S.T el cual dispone sobre vacaciones y cesantías: 1. Para el efecto de los derechos de vacaciones y cesantías, se entiende que el trabajo del año escolar equivale al trabajo en un año del calendario. 2. Las vacaciones reglamentarias del respectivo establecimiento dentro del año escolar serán remuneradas y excluyen las vacaciones legales, en cuanto aquéllas excedan de quince (15) días.

PARAGRAFO 1. El personal que termine su contrato sin que hubiere causado las vacaciones por el año cumplido, tendrá derecho a que éstas se le reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.

PARAGRAFO 2. Para todos los efectos, el periodo máximo de vacaciones de todo el personal de la institución corresponde a quince (15) días hábiles.

ARTÍCULO 55. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el empleado no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 56. Se podrán acumular vacaciones, bajo los siguientes supuestos: 1. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. 2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. 3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando quiera que se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o de manejo. 4. Si el trabajador goza únicamente de seis días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores. 5. En todo caso de



acumulación de vacaciones, debe quedar constancia por escrito de los periodos acumulados.

ARTÍCULO 57. Quedan prohibidas la acumulación y compensación, aun parcial, de las vacaciones de los trabajadores menores de dieciocho (18) años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de las vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado. Cuando para los mayores de dieciocho (18) años se autorice la compensación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales, este pago sólo se considerará válido si al efectuarlo, la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**, concede simultáneamente en tiempo al trabajador los días no compensados en vacaciones.

ARTÍCULO 58. Entre el trabajador y la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**, se podrá pactar POR ESCRITO, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones a que tenga derecho. (Ley 1429 de 2010). Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones ya causadas, o cuando dentro de su vigencia haya lugar a la compensación en dinero, se tendrá como base para la compensación el último salario devengado y ésta procederá no sólo por el año cumplido de servicios, sino proporcionalmente por fracción de año. La compensación de las vacaciones en dinero debe ser solicitada por escrito por el trabajador y de ésta la FUNDACIÓN se abroga el estudio para su autorización en un plazo no mayor a ocho días hábiles.

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

ARTÍCULO 59. El empleado de dirección, confianza o de manejo que hiciera uso de sus vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria, y previa autorización de la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**, Si ésta no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a remplazarlo, cesa por ese hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente a disfrutar de sus vacaciones.

ARTÍCULO 60. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirá para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.



ARTÍCULO 61. 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 éstas.

ARTÍCULO 62. PERMISOS. FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA 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, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir al servicio médico correspondiente, para asistir a reuniones o compromisos en instituciones educativas donde el trabajador actúe como acudiente de sus hijos o menores a cargo, para asistir a diligencias judiciales, administrativas o ante entidades públicas que requieran la presencia personal del empleado, debidamente notificadas, permiso remunerado de 3 días hábiles tras la celebración del matrimonio del trabajador, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa, a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos o licencias antes dichas estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.
- b) En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- c) En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan y presentar el certificado médico o soporte correspondiente antes de la cita programada con 48 horas de antelación cuando no se trate de urgencias, caso en el cual deberá el trabajador entregar el soporte médico inmediatamente al reincorporarse, así mismo las citaciones y notificaciones correspondientes.
- d) En caso de citas como acudiente escolar, el trabajador deberá presentar la citación oficial emitida por el colegio o centro educativo y, posteriormente, una constancia de asistencia.
- e) En caso de licencia por matrimonio el trabajador debe presentar el Registro Civil de Matrimonio para validar el derecho a los tres días remunerados, los cuales se disfrutan a partir de la celebración del matrimonio civil o religioso.



f) En caso de citaciones legales o administrativas el trabajador deberá aportar la notificación o citación oficial de la autoridad judicial, administrativa o entidad pública que requiera su presencia personal.

PARAGRAFO. Para legalizar un permiso los funcionarios de **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA** deben solicitar al área de Talento Humano un formato de solicitud de permiso el cual debe ser diligenciado con anticipación de 48 horas a la fecha del mismo cuando sea posible. Este además debe ser revisado y firmado por el jefe inmediato y de esta manera será aprobado el permiso, así mismo deberán anexar soportes para justificar las ausencias al formato de solicitud de permiso.

ARTÍCULO 63. SITUACIONES QUE REVISTEN CATEGORIA DE GRAVE CALAMIDAD

DOMESTICA: a. Por enfermedad grave debidamente comprobada del cónyuge, compañero o compañera permanente, de un familiar hasta dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil del trabajador. b. Por destrucción total o parcial de su vivienda c. Por cualquier otra causa debidamente comprobada que a juicio de las directivas de la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**, afecte intereses personales o familiares del trabajador. En este caso para ser autorizada se requiere el visto bueno del jefe inmediato del trabajador.

PARAGRAFO. En todo caso para que proceda el permiso por parte de las directivas el empleado debe presentar la respectiva documentación que acredite la ocurrencia de grave la calamidad doméstica, sin perjuicio de las sanciones que por su omisión le sean imputables al trabajador.

ARTÍCULO 64. Para que sean otorgados los anteriores permisos, el trabajador deberá tener en cuenta el siguiente procedimiento: 1) Realizar la correspondiente solicitud ante Recursos Humanos con copia a su jefe inmediato. 2) Dentro de lo posible, acompañar a la solicitud el documento que soporte la razón justificable del permiso. 3) Una vez reintegrado el trabajador a sus labores, deberá anexar prueba que sustente el permiso concedido de no haberlo hecho con antelación al mismo.

ARTÍCULO 65. LICENCIAS POR LUTO Y MATERNIDAD: la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA**

AMERICA concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Este hecho deberá

demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Así mismo, la institución concederá a la



trabajadora progenitora de hijo recién nacido, la licencia de maternidad y el permiso de lactancia en los términos de ley correspondientes. La licencia de paternidad será igualmente concedida, de conformidad con las estipulaciones legales.

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

ARTÍCULO 66. Las licencias, remuneradas no para ausentarse del puesto de Trabajo serán otorgadas por la rectora/Representante Legal de la Institución, para lo cual el empleado deberá solicitar por escrito la licencia, el plazo y justificar las razones que la motivan.

CAPÍTULO XIV

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTÍCULO 67. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACION.

1. **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA** y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

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 la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).



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 (Artículo 18 Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO: La Institución no tiene establecidas para sus empleados, prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, no obstante, podrá en cualquier momento determinar conceder beneficios adicionales o modificarlos, para lo cual deberá informar a los empleados.

ARTÍCULO 68. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por periodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 69. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero. C.S.T.).

ARTÍCULO 70. PERIODOS DE PAGO: FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA paga salario mensual en la ciudad de Cartagena - Bolívar los días quince y treinta, de cada mes, o el día hábil inmediato anterior si aquel coincide con un día feriado.

ARTÍCULO 71. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo 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 periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).

CAPÍTULO XV

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

ARTÍCULO 72. Es obligación de la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA** velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al



programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 73. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S y la A.R.L en la cual estén afiliados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 74. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual 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, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 75. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA** 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 prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 76. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA** para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las maquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes laborales.

PARAGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o especifica y que se encuentren dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la respectiva organización, que le hayan comunicado por escrito, 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 de Trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).



ARTÍCULO 77. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EP.S., la ARL y el Ministerio de Trabajo según corresponda en el plazo de ley.

ARTÍCULO 78. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente a su jefe de área y al área de Talento Humano para proceder a la realización del reporte, y pueda recibir asistencia médica y tratamiento oportuno, según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 79. FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades de origen laboral, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica 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 días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 80. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución No. 1016 de 1.989 y el Decreto 1072 de 2015 expedida por el Ministerio de Trabajo 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, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTÍCULO 81. Para que toda ausencia al trabajo por enfermedad sea justificable, se requiere su demostración con el correspondiente certificado de incapacidad emitido por la Empresa Promotora de Salud (E.P.S.) a la cual se encuentre afiliado el empleado. En consecuencia, la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA** no reconocerá el valor de los días no trabajados con la razón de enfermedad si el mencionado certificado de incapacidad no es presentado al departamento de talento humano por cualquier medio de comunicación bien sea físico o virtual dentro de las 24 horas siguientes a su otorgamiento.



ARTÍCULO 82. Los trabajadores al servicio de **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA** están obligados a observar y cumplir las normas de Seguridad y salud en el Trabajo (SST) señaladas por ley, las políticas de Seguridad y Salud empresarial, el Sistema de Gestión SST, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, los Reglamentos, instrucciones y procedimientos que la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA** establezca para la protección del personal o sus instalaciones así:

1. Procurar el cuidado integral de la salud.
2. Suministrar a la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA** información clara, veraz y completa de su estado de salud.
3. Participar en la prevención de los Riesgos laborales a través de los comités paritarios de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Utilizar permanentemente la dotación suministrada por la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**, así como los elementos de protección personal.

En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**, como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales expedidos por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias.

ARTÍCULO 83. La Institución, no responderá por ningún accidente de trabajo ocurrido dentro o por fuera de sus instalaciones, que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, solo 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 empleado, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 84. Los empleados no deben presentarse a laborar bajo los efectos o la influencia de alcohol o drogas; igualmente deben abstenerse de: fabricar, usar, tener, consumir, distribuir, transportar o vender alcohol o sustancias psicoactivas legales e ilegales, incluida la dosis personal, en las instalaciones de la Institución, o fuera de la misma mientras se esté en representación de esta o en cumplimiento de sus funciones.



Está prohibido fumar en áreas interiores o cerradas de los lugares de trabajo y/o de los lugares públicos. (Resolución 1956 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, hoy del trabajo).

ARTÍCULO 85. PREVENCIÓN DEL ENFERMEDADES RESPIRATORIAS: La institución se compromete a implementar todas las estrategias y lineamientos de orden legal y médicas, con ocasión a cualquier enfermedad respiratorias, lo cual se desarrollara a través del departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo con apoyo de los coordinadores académicos y de convivencia y equipos de apoyo, los cuales se encargaran del monitoreo al personal en general al ingreso de sus labores, al finalizarlas, y durante la jornada laboral, llevando el registro de síntomas diario, la cual enviará un reporte con la condensación de los resultados.

CAPÍTULO XVI

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 86. La Rectoría, los jefes de áreas y coordinadores serán dentro de la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**, los responsables de hacer cumplir el presente reglamento, mantener el orden y/o disciplina e iniciar procesos disciplinarios según lo estipulado en el presente Reglamento.

La Gerencia y los jefes inmediatos de cada departamento serán los responsables de velar por el cumplimiento de las funciones del personal a su cargo.

ARTÍCULO 87. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.



- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j) Portar consigo los carnets y las tarjetas que se relacionen con la FUNDACION, para efectos necesarios y presentarlos cuando se lo exija.
- k) Registrar el control de asistencia que se lleva para entrada y salida de personal de la FUNDACION.

CAPÍTULO XVII

ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 88. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente: La Asamblea General, Consejo Académico, Rectoría, director administrativo, coordinadores académicos (A.M.-P.M.), Docentes, secretaria académica, auxiliar administrativo, psicorientadora, personal servicios generales. Asesores de calidad, jurídico y contable.

PARAGRAFO 1. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: la **RECTORA** y el **DIRECTOR ADMINISTRATIVO**, la cual podrá autorizar a un funcionario en especial para realizar el trámite administrativo de imposición de multa que trata este reglamento interno, por lo general el gerente asigna al área jurídica para la realización del respectivo proceso, sin perjuicio de los llamados de atención a que haya lugar cuando el jefe inmediato del trabajador considere que es necesario.

El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA, es el siguiente:



PARAGRAFO 2. Cada una de las personas que tengan trabajadores bajo su dirección y mando están obligadas a exigir el cumplimiento de los reglamentos de la FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA, a vigilar directamente las actividades y a atender las necesidades del personal bajo su dependencia, a supervisar las labores de cada uno, manteniendo el orden y la disciplina y hacer a cada trabajador las observaciones y correcciones a que hubiere lugar con la obligación de informar al superior respectivo por escrito de todas las irregularidades que se observe en el servicio a su cargo.

CAPÍTULO XVIII

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 89. 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 dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.).

ARTÍCULO 90. 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:

a) Trabajos que tengan que ver con sustancias toxicas o nocivas para la salud.



- b) Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- c) Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
- d) Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- e) Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
- f) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- g) Trabajos submarinos.
- h) Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- i) Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- j) Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- k) Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- l) Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- m) Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de tone y en prensa pesada de metales.
- n) Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- o) Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- p) Trabajos en cizalladora, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.



q) Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima: trabajo de homos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.

r) Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.

s) Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.

t) Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

u) Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o Procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.

v) Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.

x) Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARAGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, 'SENA', podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados, Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los adolescentes y mayores de diecisiete (17) años y menores de dieciocho (18) años solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana,



siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral. (Art. 114 inciso 2°, Ley 1098/06).

CAPÍTULO XIX

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA Y PARA LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 91. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR: Son obligaciones especiales de **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA** en concordancia con además de las estipuladas en el ART. 57 DEL C.S.T. las siguientes:

- a) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b) Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades de trabajo en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- c) Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fabrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- d) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
- e) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- f) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento.
- g) Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el 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 transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.



h) Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de lugar 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 la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.

i) Abrir y llevar al día los registros de horas extras.

j) Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

k) Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, licencia de maternidad, etc. 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.

l) Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

m) Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

n) 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 de ley remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro 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 (artículo 57 del C.S.T.).

o) Abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores, relacionado con el tema del acoso laboral, dejando constancia de ello.

p) Crear mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, acoso sexual y establecer procedimientos internos, confidenciales, conciliatorios y efectivos para superar las conductas constitutivas de acoso laboral y acoso sexual que ocurran en el lugar de trabajo.

q) Acatar y hacer cumplir las medidas preventivas que, en relación con conductas definidas como ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL, le puedan hacer el COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL, EL INSPECTOR DE TRABAJO, DEFENSORIA DEL PUEBLO o cualquier otro CENTRO DE CONCILIACION, al cual haya acudido el ofendido.



r) Suministrar al trabajador la respectiva dotación.

s) Otorgar al trabajador el DA DE LA FAMILIA. Acorde con lo establecido en la Ley 1857 de 2017, la institución se encuentra en la obligación de organizar una (1) jornada semestral para que los empleados compartan con su familia, para lo cual, a criterio de cada una de las instituciones, podrá desarrollarse de una (1) de las siguientes formas, lo cual será dado a conocer con la debida antelación a los empleados, hasta tanto entre en vigor la jornada laboral de 42 horas semanales. Ley 2101 de 2021.

t) Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza.

u) Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.

v) La FUNDACION podrá acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

ARTÍCULO 92. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES

Son obligaciones y prohibiciones especiales de los trabajadores de la **FUNDACIÓN EDUCATIVA NUEVA AMÉRICA**, además de las previstas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas aplicables, las siguientes:

a) Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento interno de trabajo y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido de los límites de la subordinación.

b) Asistir puntualmente al lugar de trabajo, registrar el control de asistencia y justificar oportunamente las ausencias con soportes válidos de acuerdo con los medios probatorios de ley.



- c) Tratar con respeto a estudiantes, acudientes, compañeros, superiores y terceros; abstenerse de actos de violencia, discriminación, hostigamiento o acoso.
- d) Guardar reserva y confidencialidad sobre la información institucional, académica, administrativa y de los estudiantes, en especial datos personales y datos sensibles.
- e) Cuidar y devolver los bienes, equipos, herramientas y elementos de trabajo y de seguridad asignados; reportar daños o pérdidas.
- f) Abstenerse de presentarse o permanecer en el trabajo en estado de embriaguez o bajo efectos de sustancias psicoactivas, y de portar, consumir o distribuir dichas sustancias en el lugar de trabajo.
- g) Cumplir las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y usar adecuadamente los elementos de protección personal.
- h) Abstenerse de divulgar información falsa o realizar publicaciones en redes sociales que afecten injustificadamente el buen nombre de la Fundación, de sus trabajadores o de la comunidad educativa.
- i) Reportar de manera inmediata situaciones que pongan en riesgo a los estudiantes (incluyendo presunto maltrato, abuso o vulneraciones) y cooperar con los protocolos institucionales.
- j) Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes, así como los productos elaborados.
- k) Hacer uso de los instrumentos y útiles de trabajo en el lugar que la institución indique para ello y solamente en beneficio de esta evitando hacer o propiciar cualquier competencia contra ella.
- l) Comunicar oportunamente a su respectivo superior las observaciones o información necesarias para evitar molestias, daños y perjuicios en el trabajo, los intereses de la institución o de su personal.
- m) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte, amenace o perjudique las personas, las cosas, o los trabajos por realizar, a cargo de la FUNDACION.
- n) Impedir el desperdicio de materiales e insumos de trabajo.



- o) Observar las medidas preventivas, higiénicas o de seguridad en general, prescritas por el médico de la institución y los respectivos reglamentos.
- p) Cumplir fiel y estrictamente todas las disposiciones legales, contractuales y reglamentarias.
- q) Comunicar a la Dirección de Recursos Humanos de la institución inmediatamente se produzcan cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos con el fin de que la institución pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.
- r) Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores, laborar con iniciativa y de manera ordenada y efectiva la jornada reglamentaria, y colaborar también, especialmente, en todas las actividades de trabajo que requieran su concurso para ser ejecutadas satisfactoriamente.
- s) Asistir con puntualidad al sitio de trabajo, según el horario asignado y debidamente preparado para iniciar su labor diaria.
- t) Someterse a todas las medidas de control que establezca la Institución a fin de obtener la puntual asistencia general.
- u) Observar estrictamente lo establecido por la institución para solicitud de permisos, licencias y para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
- v) Laborar en horas extras o días festivos, cuando así lo indique la institución por razones de trabajo.
- w) Someterse a los controles y medidas indicados por la institución, para evitar sustracciones de objetos u otras irregularidades en materia de seguridad institucional.
- x) Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por la institución, dentro o fuera de sus instalaciones a los que se le invita o se le indique participar.
- y) Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por la institución o sus representantes.
- z) Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante la institución por la conducta y el cumplimiento de tareas y responsabilidades del empleado.



aa) Para aquellos trabajadores a quienes la institución suministre dotación, es obligatorio su uso diario y su conservación en buenas condiciones.

bb) Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando estos no desmejoren las condiciones laborales, salariales y lo atinente a la dignidad del trabajador.

cc) De acuerdo con las condiciones establecidas por la Ley y las que fije la institución, someterse a los exámenes médicos obligatorios.

dd) Evitar establecer relaciones sentimentales con otro compañero de trabajo o entre jefes y subordinados.

ee) Atender las indicaciones de los encargados de Seguridad y Salud en el Trabajo, comité de emergencia, coordinadores académicos y de convivencia laboral y grupos de apoyo (COPASST y Brigada) responsables de asegurar el cumplimiento del protocolo de bioseguridad.

ff) Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales y de las de este Reglamento, o las que le sean asignadas por la institución al empleado, en los estatutos, Manuales de Funciones, descripción de cargos, todo tipo de código de conducta, ética y conflicto de intereses, convención colectiva, pacto colectivo, contrato colectivo, laudo arbitral, cartas o circulares.

PARÁGRAFO. El incumplimiento de estas obligaciones y prohibiciones podrá dar lugar a la apertura de investigación disciplinaria y la imposición de sanciones, previo el procedimiento y garantías del debido proceso.

ARTÍCULO 93. OBLIGACIONES GENERALES DE LOS TRABAJADORES EN LA PRESTACION DEL SERVICIO EDUCATIVO DE MANERA REMOTA: Los trabajadores, mientras ejerzan sus funciones de manera remota desde sus hogares, tendrán, además de las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, el presente reglamento y las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

a) Asistir de manera puntual a las videoconferencias y capacitaciones virtuales que sean programadas por la institución en los horarios previamente establecidos.

b) Portar el uniforme institucional en videoconferencias y reuniones virtuales que sean programadas por el colegio con cualquier miembro de la comunidad educativa, esto es, padres de familia, estudiantes, directivos u otros compañeros de trabajo.



ç) Observar buena conducta y un vocabulario adecuado en el desarrollo de los encuentros virtuales institucionales.

d) Manejar de manera personal e intransferible los datos de acceso a las plataformas institucionales, así como toda información que lea suministrada por el colegio para el manejo del trabajo remoto.

e) Respetar los conductos regulares para presentar observaciones o solicitar orientaciones de trabajo para la prestación del servicio de manera virtual.

f) Respetar en todo momento los principios de confidencialidad, circulación restringida y seguridad en el tratamiento de datos personales tanto de padres de familia, estudiantes, proveedores, contratistas, directivos y compañeros de trabajo.

g) Informar oportunamente cualquier dificultad de conexión que se presente y afecte la correcta prestación del servicio.

h) Sólo se podrá suministrar a los padres de familia, estudiantes y proveedores la información que sea autorizada por la institución y a través de los mecanismos virtuales establecidos para ello.

i) Generar en la medida de lo posible, otros medios y canales de comunicación mientras no sea posible la atención personal de la comunidad educativa.

ARTÍCULO 94. Obligaciones especiales para los empleados que presten sus servicios como docentes y coordinadores en la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**: Además de las obligaciones que rigen para los demás trabajadores son obligaciones para estas personas las siguientes:

a. La obediencia y especial fidelidad para con la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**.

b. Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar e impulsar el trabajo de cada uno de sus Subalternos, con el fin de que se realicen las labores de los trabajadores dentro de las normas de la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA** y en la calidad y cantidad por ella exigidas.

c. Dar a conocer y hacer cumplir las políticas, los reglamentos, las normas y procedimientos de la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**.

d. Mantener la disciplina dentro del grupo puesto bajo sus órdenes.

e. Informar y consultar a sus propios superiores sobre los problemas que puedan surgir en el trabajo.



f. Prestar plena colaboración a Recursos Humanos de la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**, para que se tramiten en forma correcta y oportuna los asuntos relativos al manejo del personal a su cargo.

g. Dar buen ejemplo con su propia conducta.

h. Velar por la seguridad del personal bajo sus órdenes, haciendo cumplir las normas e instrucciones preestablecidas sobre el particular, procurando que todos los trabajadores utilicen y hagan uso adecuado de los elementos de dotación y de seguridad suministrados por la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**.

i. Informa a Talento Humanos sobre las faltas cometidas por cualquier trabajador a su cargo, a fin de que previo el procedimiento establecido en la Ley, Convención, Pacto Colectivo, Laudo Arbitral, Estatutos internos, o normas del presente Reglamento de Trabajo, se impongan las sanciones a que hubiere lugar de acuerdo con la gravedad de la falta.

j. Las demás que se deducen del carácter que todo Directivo, director de Departamento o Dirección, Coordinadores o jefes y de todo trabajador de dirección, confianza y manejo dentro de la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**.

ARTÍCULO 95. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS DOCENTES:

a. Dictar los cursos que le sean asignados en el horario establecido por la FUNDACION.

b. Observar, en sus relaciones con la FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA, y el estudiantado, las normas éticas y académicas que inspiran los principios de formación humanística e intelectual de la institución y, en todo caso, las consagradas en el Manual de Convivencia y las reglamentaciones internas.

c. Mantener la prudente reserva sobre los temas académicos. Guardar, en el método de evaluación, el equilibrio aconsejable que confronte el rigor académico con la rectitud en la calificación de los alumnos.

d. En guarda de los postulados éticos de la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**, abstenerse de solicitar o recibir préstamos o dadas de los educandos.

e. Entregar, tanto a la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**, como a los alumnos, el resultado de sus evaluaciones en las fechas previstas en los respectivos cronogramas de cada facultad.

f. Todas las demás obligaciones y deberes contenidos en la ley, y en las normatividades internas expedidas por la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**.



ARTÍCULO 96. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS DOCENTES EN LA PRESTACION DEL SERVICIO REMOTO:

Son obligaciones especiales de los docentes en el manejo de la formación remota las siguientes:

- a) Manejar de manera adecuada la plataforma institucional, atendiendo a las directrices impartidas por el colegio.
- b) Utilizar Únicamente las plataformas autorizadas por la institución para la realización de las clases remotas, y en caso de requerir el uso de plataformas diferentes por dificultades en su uso, deberá solicitar autorización por escrito al colegio.
- c) Realizar reuniones con padres de familia y entregar información a éstos, solo en los casos que sea autorizado por el colegio.
- d) Dar inicio de manera puntual a las clases remotas.
- e) Portar en el desarrollo de las clases el uniforme institucional en debida forma, tal como se realiza al interior del colegio.
- f) Utilizar un vocabulario adecuado y acorde con la filosofía institucional en el desarrollo de las clases remotas.
- h) Presentar oportunamente y dentro de los tiempos establecidos por el colegio, la planeación de clases y estrategias de evaluación a los coordinadores o directores de área.
- i) Diligenciar de manera oportuna el observador virtual de los estudiantes.
- j) No vulnerar la confidencialidad en la información personal de los estudiantes y de la información que llegare a su conocimiento durante el tiempo de trabajo en casa.
- k) Informar acerca de cualquier dificultad de conexión que se tenga y que imposibilite o disminuya la calidad en la prestación del servicio educativo.
- l) Informar al colegio sobre las dificultades que identifique, puedan tener los estudiantes al momento de llevar a cabo las clases de manera remota y que imposibilite su participación y el proceso pedagógico.
- m) Realizar y entregar dentro del término oportuno, los informes periódicos de las sesiones de clase, que le sean exigidos por la institución.
- n) Diligenciar y atender a los conductos regulares establecidos por el colegio para el manejo de las faltas de los estudiantes que se presenten en el desarrollo de las clases remotas.



ARTÍCULO 97. Se prohíbe a **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA:**

- a) Ejecutar, participar o propiciar cualquier clase de conducta o hecho definido como ACOSO LABORAL o ACOSO SEXUAL.
- b) Ejecutar cualquier clase de acto retardatorio contra quien denuncia o coloca una queja por actos definidos como ACOSO LABORAL, SEXUAL o contra quienes sirven de testigos en estos mismos hechos.
- c) Violar por cualquier, medio la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan, cuando no se trate de acciones grupales.
- d) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes: 1. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, y 400 del Código Sustantivo del Trabajo. 2. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir su crédito, en forma y en los casos en que la ley los autorice. 3. En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la institución puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 del Código Sustantivo del trabajo.
- e) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- f) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
- g) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- h) Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- i) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- o) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° 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 instituciones a los trabajadores que separen o sean separados del servicio.

p) Cerrar intempestivamente la institución. Si lo hiciere además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la institución. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

q) Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

r) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTÍCULO 98. SE PROHIBE A LOS TRABAJADORES. PROHIBICIONES GENERALES:

1) Incurrir, participar, propiciar o callar cualquier conducta definida como ACOSO LABORAL o SEXUAL en el contexto laboral.

2) Revelar la información contenida en los manuales de procedimientos, y documentos atinentes a asuntos internos y administrativos de la entidad, o información relacionada con los usuarios, estudiantes o clientes del empleador. Retirar documentos de los archivos, oficinas o lugar de trabajo.

3) Presentar, sin estar seguro y tener pruebas, quejas o denuncias temerarias sobre conductas o hechos considerados como susceptibles de ACOSO LABORAL O SEXUAL.

4) Violar por cualquier medio la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan.

5) Sustraer de la institución los útiles de trabajo, materiales o instrumentos sin permiso de la autoridad competente en la institución.

6) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.

7) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores o vigilantes en razón a su oficio.



- 8) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la institución, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- 9) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- 10) Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- 11) Usar los tiles o herramientas suministradas por la institución en objetos distintos del trabajo contratado.
- 12) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, o comunidad estudiantil, o que amenace o perjudique equipos, materiales, elementos, edificios o salas de trabajo.
- 13) Hacer cambios en los horarios de trabajo sin previa autorización del superior jerárquico.
- 14) No regresar al trabajo una vez termine la acción del permiso otorgado para consulta en la entidad de Seguridad Social donde se encuentre afiliado o acudir a citas como acudiente escolar.
- 15) Elaborar o suministrar a extraños sin autorización expresa, papelería, especificaciones y datos relacionados con la Institución, los sistemas y procedimientos de la Institución.
- 16) Abstenerse de presentarlos informes de trabajo propios de su cargo o que se le soliciten, o presentarlos con datos falsos e inexactos.
- 17) Suspender la ejecución de un trabajo sin justa causa o negarse a realizarlo.
- 18) Negarse sin causa justa a cumplir orden del superior, siempre que ella no lesione su dignidad.
- 19) Faltar al respeto, burlarse o insultar a sus superiores, compañeros de trabajo o algún integrante de la comunidad educativa.
- 20) Cambiar métodos de trabajo sin autorización de sus superiores o aplicar métodos incorrectos en el trabajo por descuido, o por no solicitar información.
- 21) Instigar o pelear durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias de la Institución.



- 22) Faltar contra la buena moral o las buenas costumbres.
- 23) Discutir acaloradamente durante las horas de trabajo o proferir expresiones vulgares, violentas o injuriosas.
- 24) Salir de las dependencias de la Institución sin autorización, durante las horas de trabajo.
- 25) Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la institución, sus trabajadores o sus servicios.
- 26) Dormir, comer, jugar durante las horas de trabajo.
- 27) Sustraer o apropiarse de objetos de propiedad de la Institución, de los compañeros, de los proveedores, de los alumnos, clientes o socios de la entidad o vender, cambiar o regalar vestuario, productos o equipos que le suministre la FUNDACION.
- 28) Descuidar su presentación personal o no usar el uniforme o elementos de protección y seguridad.
- 29) No avisar oportunamente a la entidad cuando por cualquier causa no pueda presentarse al trabajo, incluso en caso de incapacidad para trabajar expedida por la EPS donde se encuentre afiliado.
- 30) Hacer trabajos dentro de la institución en beneficio propio o de terceros, distinto a las labores propias o asignadas por la Institución o elaborar o ayudar a elaborar productos o servicios iguales, similares o conexos a los de la Institución, ya sea para terceros o para provecho del mismo trabajador.
- 31) Confiar a otro trabajador, sin autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo o vehículo, instrumentos, elementos y materiales de la Institución.
- 32) Mantener, dentro de la Institución y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier otra sustancia o producto semejante.
- 33) Amenazar o agredir en cualquier forma a superiores, compañeros de trabajo o usuarios, injuriosos, calumniarlos, o difamarlos, calificarlos con apodos, palabras groseras, o actos semejantes, en forma verbal o escrita, y redactar, imprimir, costear, publicar o distribuir escritos que contengan esta clase de amenazas o agresiones, injurias, calumnias o difamaciones.



34) Las demás que resulten de la naturaleza misma del trabajo confiado, del contrato, de las disposiciones legales, de este mismo reglamento y de los diversos estatutos y normas de la Entidad.

ARTÍCULO 99. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA PROTECCION DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y JOVENES QUE ATIENDE LA FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA:

1) Los trabajadores administrativos y docentes vinculados a la Institución tienen terminantemente prohibido tener cualquier tipo de relación afectiva (de enamoramiento) o sexual con los niños, niñas, adolescentes y jóvenes de cualquiera de los programas institucionales.

2) Les está prohibido a los trabajadores administrativos y docentes cualquier tipo de caricia o contacto físico a los niños, niñas, adolescentes y jóvenes en sus partes íntimas y en general a cualquier parte de su cuerpo, como estrategia de seducción y conquista. Por ende, deben evitarse los gestos de afecto que involucren contacto físico con los niños, niñas, adolescentes y jóvenes.

3) Les está prohibido a los trabajadores administrativos y docentes quedarse a solas con una niña, niño, joven o adolescente en una oficina o dependencia cerrada de la institución, a menos que se trate de la atención correspondiente al área psicosocial.

4) Les está prohibido a los trabajadores solicitar a los alumnos y/o estudiantes o aceptar que acudan solos o en grupo sus domicilios privados.

5) Les está prohibido a los adultos vinculados a la Institución, especialmente, a los docentes, visitar los domicilios privados de los menores. El lugar de encuentro debe ser la institución, de

acuerdo con las actividades y programaciones escolares. Esto no es obstáculo para que, en caso

de parentesco o amistad manifiesta, es decir con consentimiento y conocimiento de los padres

de familia, algún adulto vinculado a la institución como directivo, docente o empleado participe

en la vida familiar de un alumno y/o alumna, en tal caso los colegios se eximen de cualquier responsabilidad frente a los comportamientos del adulto en mención.

6) Les está prohibido a los trabajadores administrativos y docentes manifestar en presencia de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes expresiones morbosas, chistes ofensivos, sugestivos o impropios. Así mismo les está prohibido sostener con los niños, niñas,



adolescentes y jóvenes conversaciones de tipo erótico, hacerles preguntas sobre su vida íntima, que les hagan sentir o no incómodos o relatar historias de su propia vida sexual.

7) Les está prohibido a los trabajadores administrativos y docentes tener salidas románticas con los niños, niñas, adolescentes y jóvenes de la Institución.

8) Les está prohibido a los docentes, privilegiar con favoritismo a un niño, niña, adolescente y joven con demostraciones especiales de afecto y preferencia.

9) Les está prohibido a los docentes, alimentar relaciones simbióticas o de dependencia con los niños, niñas, adolescentes y jóvenes.

10) Les está prohibido a los trabajadores, llevar los niños, niñas, adolescentes y jóvenes en sus automóviles sin previa autorización de la persona que se encuentre a cargo o la autoridad competente correspondiente.

12) Les está prohibido a los docentes dictar clases, y cualquier otra actividad laboral con los niños, niñas, adolescentes y jóvenes fuera de los horarios establecidos por la Institución.

13) Les está prohibido a los trabajadores administrativos y docentes, prestar dinero a los niños, niñas, adolescentes y jóvenes, dar obsequios, incluso con motivo de alguna fecha especial.

14) Les está prohibido a los trabajadores, cargar en los brazos u hombros o sentar en sus piernas a los niños, niñas, adolescentes y jóvenes, excepto en caso de accidente.

15) Les está prohibido a los trabajadores administrativos y docentes, burlarse del aspecto físico de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes.

16) Les está prohibido a los trabajadores administrativos y docentes hacer comentarios eróticos elogiosos sobre el cuerpo de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes.

17) Les está prohibido a los trabajadores administrativos y docentes hacer propuestas indecentes a los niños, niñas, adolescentes y jóvenes, solicitar favores afectivos o sexuales de ellos y tratarlos de manera morbosa.

18) Les está prohibido sostener comunicaciones por redes sociales tales como WhatsApp, Facebook, Instagram, Twitter u otros de iguales características, así como por los números de contactos personales de los estudiantes, y finalidades con los estudiantes o padres de familia o seguir sus perfiles, a excepción de que hubiese sido autorizado o que dichos canales hubiesen sido creados por directivas del EMPLEADOR como canal institucional de comunicación.



19) Los empleados y/o docentes tienen prohibido el contacto con los estudiantes por plataforma diferentes a las autorizadas por la institución y para efectos exclusivos de los encuentros pedagógicos.

20) Los empleados y/o docentes tienen prohibido vulnerar la confidencialidad en la reserva de la información suministrada en el desarrollo de las clases y reuniones virtuales a padres de familia y estudiantes.

21) Los empleados y/o docentes tienen prohibido utilizar expresiones que falten al respeto a los padres de familia, estudiantes y personal del colegio en el desarrollo de las clases virtuales.

PARAGRAFO 1. Sólo el personal médico, por razones de su labor puede examinar las partes íntimas de los menores, cuando sea estrictamente necesaria, y con el previo acompañamiento de persona autorizada y/o padre de familia.

PARAGRAFO 2. La infracción a alguna o varias de las prohibiciones especiales para la protección de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes, por parte de los trabajadores vinculados a la Institución ya sea por contrato de trabajo o por contrato de prestación de servicios no solo será causal de terminación del contrato, sino que, si la conducta se encuadra en un tipo penal, se pondrá en conocimiento a la autoridad competente para su investigación.

CAPÍTULO XX

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE RESOLUCIÓN EN CUMPLIMIENTO A LO ORDENADO POR LA LEY 1010 DE 2006 MAS CONOCIDA COMO LEY DE ACOSO

En cumplimiento a lo ordenado por la ley 1010 de 2006 la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA** adoptará todas las medidas tendientes a evitar toda conducta de acoso laboral, incluyendo no solo el maltrato, la persecución o la humillación, sino también actos de discriminación y violencias basadas en género, así:

ARTÍCULO 100. Entiéndase adaptada al Reglamento Interno de Trabajo vigente en la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**, toda la normatividad aplicable dispuesta por la Ley 1010 de 2006, la Resolución 3651 de 2025 y en consecuencia toda conducta intencional tendiente a generar cualquier tipo de acoso laboral en los términos de ley y que antes de su vigencia tuviese una regulación diferente, se entenderá que luego de la aprobación del presente capítulo se continuará tramitando en los términos de la ley.



ARTÍCULO 101. ACOSO LABORAL: se entenderá por acoso laboral toda conducta o conjunto de comportamientos, prácticas inaceptables o amenazas que pueden ocurrir una sola vez o de manera repetida ejercida por cualquier persona sin importar su posición jerárquica, abarcando a trabajadores, empleadores, terceros, clientes y proveedores que tengan relación directa o indirecta con el trabajo, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia, daño físico, psicológico, sexual o económico a la víctima que puede ser cualquier persona trabajadora, empleadora, contratistas, pasantes, aprendices SENA, voluntarios y personas en teletrabajo; haciendo especial énfasis en las violencias basadas en género, el acoso sexual y actos de discriminación por identidad de género, orientación sexual, raza o xenofobia.

ARTÍCULO 102. El presente capítulo solamente se aplica a aquellas personas con las cuales la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**, tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades contratistas, pasantes, aprendices SENA, voluntarios y personas en teletrabajo. Por lo tanto, no se les aplica a proveedores o visitantes de la Institución.

ARTÍCULO 103. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL: El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **MALTRATO LABORAL.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en un ambiente laboral.

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

3. **DISCRIMINACION LABORAL.** Todo trato diferenciado por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico, o por condiciones de salud (incluyendo problemas de salud mental o enfermedades físicas), o por estar en estado de embarazo, origen familiar o situación social 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 hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado.



Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultamiento o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. **INEQUIDAD LABORAL.** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador o la discriminación injustificada en las condiciones de trabajo.

6. **DESPROTECCION LABORAL.** Toda conducta tendiente para poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 104. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia de cualquiera de las siguientes conductas:

a. Cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual, y los bienes del trabajador independientemente de sus consecuencias.

b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces u obscenas o con alusión a la raza, el género, el origen familiar, la preferencia política o el estatus social.

c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, agravados si son expresados en presencia de los compañeros de trabajo.

d. Las injustificadas amenazas de despido, agravadas si son expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.

e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

f. Descalificación humillante de las propuestas u opiniones de trabajo y juzgamiento del desempeño de una persona de manera ofensiva o cuestionar sus decisiones profesionales sin base técnica

g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público o en privado.

h. La alusión a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.

i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la institución.



j. la exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral sin justificación razonable.

k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás trabajadores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

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

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

n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social como prohibir que los compañeros hablen con una persona determinada o excluirla deliberadamente de la dinámica grupal.

o) Comentarios, insinuaciones, miradas lascivas, roces físicos, exigencias sexuales o contacto virtual no consentido.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 105. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a. 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 o en la legislación sobre función pública.

b. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución Política.

c. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del CST., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 ibidem.

d. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.



e. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

f. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.

g. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o el alta institucional.

h. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.

i. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la institución.

PARAGRAFO. 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 106. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE ACOSO LABORAL EN LA FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA. En desarrollo del artículo 9º, numeral 1. De la ley 1010 de 2006, La **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**, en su Reglamento Interno de Trabajo ha previsto los siguientes mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral que constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral institucional y el buen ambiente en la institución y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo, así:

1) Realizar con los trabajadores socialización de información acerca de la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2) Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingrese a la Institución, lo pertinente a los mecanismos de prevención y solución de casos de acoso laboral.

3) Además se impartirá capacitación periódica a todos los trabajadores acerca de temas como relaciones humanas, el respeto y valoración tanto por el trabajo propio como por el del



compañero, la dignidad, la convivencia, las normas laborales y en especial las relacionadas con el tema de acoso laboral.

4) Incluir anualmente dentro del presupuesto de capacitación una partida para sensibilizar a la comunidad laboral sobre el respeto a la dignidad de la persona humana, la convivencia y los valores de la institución.

5) Hacer uso de los planes de mejoramiento y de compromiso con aquellos trabajadores, jefes o directivos que por su estilo de relacionarse con los demás requieran apoyo para propiciar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o superiores.

6) Generar espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato a nivel de la institución.

7) Diseñar y aplicar mecanismos de participación de los trabajadores, a fin de: a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente; b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Institución que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

8) Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Institución para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 107. PROCEDIMIENTO Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley:

1) Las denuncias o quejas relacionadas con conductas o hechos definidos como ACOSO LABORAL dentro de la institución serán de conocimiento exclusivo del COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL, el cual, estará obligado a recibirlas y darles el trámite de conformidad con el reglamento que se establezca para ello.

2) la institución tendrá un comité integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado, con sus respectivos suplentes.

Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".



3) El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Institución en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las reas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Institución.

f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

4) Este comité se reunirá de manera mensual, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad Institucional para el mejoramiento de la vida laboral.

5) Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchará a las personas involucradas; construirá con las personas involucradas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.



6) Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios competentes de la Institución, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

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

PARAGRAFO 1. LA FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA, mantendrá un COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL, en toda seccional u oficina regional cuyo número de trabajadores lo permita.

PARAGRAFO 2. En aquellas seccionales u oficinas donde el número de trabajadores de **LA FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**, no permita constituir un COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL, las conductas definidas como ACOSO LABORAL serán conocidas por el comité geográficamente más cercano.

PARAGRAFO 3. El COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL tendrá un REGLAMENTO ajustado al objeto de la ley sobre ACOSO LABORAL, que permita a todos los trabajadores el acceso a un procedimiento estrictamente confidencial que garantice plenamente el ejercicio de sus derechos y el fin mismo de dicha ley, dicho reglamento se publicará junto al REGLAMENTO DE TRABAJO.

PARAGRAFO 4. El COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL es un órgano de CONCILIACION y como tal sólo podrá hacer recomendaciones tendientes a prevenir y corregir las conductas definidas como ACOSO LABORAL.

PARAGRAFO 5. El COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL será el encargado de velar por el cumplimiento de las conminaciones o recomendaciones que haga, o le hagan al Colegio las autoridades competentes para conocer de quejas o denuncias definidas como ACOSO LABORAL.

ARTÍCULO 108. RADICACIÓN DE QUEJA, TRÁMITE PREVENTIVO Y CIERRE. La **FUNDACIÓN EDUCATIVA NUEVA AMERICA** ante una presunta conducta de acoso laboral aplicará el siguiente procedimiento:

Las quejas por presunto acoso laboral se presentarán por escrito o por el canal institucional de la FUNDACION, y deberán contener, como mínimo: (i) identificación de la persona quejosa; (ii) identificación de la(s) persona(s) presuntamente involucrada(s); (iii) narración de hechos (modo, tiempo y lugar); (iv) fechas aproximadas; (v) indicación de testigos y/o



elementos de prueba disponibles. De existir urgencia o imposibilidad, se recibirá la queja verbal y se formalizará por escrito.

Una vez recibida la queja, el Comité de Convivencia Laboral (CCL) garantizará la reserva, la confidencialidad, la no revictimización y el debido proceso. Si de los hechos se infiere presunto acoso sexual o violencia por razones de género, el CCL NO es competente y se activará la ruta especial de acoso sexual prevista en este Reglamento.

Etapas y términos del trámite preventivo (los términos se cuentan en días calendario y deberán fijarse en un cronograma del caso; en todo caso, el procedimiento preventivo NO podrá exceder sesenta y cinco (65) días calendario contados desde la recepción de la queja formal; los términos aquí previstos NO son acumulativos) así:

1) Recepción y trámite inicial de la queja: dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a la recepción, el CCL recibirá formalmente la queja y dará inicio al trámite, verificando competencia, completitud mínima y adoptando medidas preventivas inmediatas cuando sean necesarias.

2) Examen confidencial del caso (análisis preliminar): dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a la apertura, el CCL examinará de manera confidencial los hechos, identificará los asuntos a intervenir y definirá la estrategia preventiva. Este término podrá ampliarse por diez (10) días calendario adicionales, mediante justificación escrita; en todo caso el término máximo para esta etapa será de quince (15) días calendario.

3) Escucha individual de las partes: dentro de los cinco (5) días calendario siguientes al examen confidencial, el CCL escuchará de manera individual a la persona quejosa y a la(s) persona(s) involucrada(s) sobre los hechos que dieron lugar a la queja, recaudando información relevante y dejando constancia en acta reservada.

4) Reunión(es) de diálogo, acuerdos y plan de mejora: dentro de los cinco (5) días calendario posteriores a la escucha individual, el CCL adelantará reunión(es) para crear un espacio de diálogo, promover compromisos mutuos y formular un plan de mejora o acuerdos preventivos/correctivos. Esta etapa podrá ampliarse por diez (10) días calendario, mediante justificación escrita; en todo caso, el término máximo será de quince (15) días calendario.

5) Recomendaciones a la alta dirección / Talento Humano / SG-SST: dentro de un término entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario, el CCL presentará a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, con copia a la persona trabajadora.



6) Evento de no acuerdo, persistencia o incumplimiento: si no se logra acuerdo, si la conducta persiste o si se incumplen compromisos o recomendaciones, el CCL informará a la alta dirección, cerrará el caso en sede preventiva y orientará a la persona trabajadora sobre las acciones externas (queja ante Inspector de Trabajo o demanda ante el juez competente). En los eventos en que corresponda remisión a autoridades (p. ej., sector público o por competencia legal), la remisión deberá efectuarse máximo dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la verificación del incumplimiento.

7) Cierre del trámite preventivo: el caso se cerrará mediante acta motivada y reservada, dejando constancia del resultado (acuerdo/plan de mejora, recomendaciones emitidas, orientación o remisión), y del cronograma de seguimiento si aplica.

PARÁGRAFO 1. Seguimiento de compromisos: el seguimiento a compromisos adquiridos por las partes se realizará de manera mensual, sin que este seguimiento haga parte del término máximo de sesenta y cinco (65) días calendario del trámite preventivo.

PARÁGRAFO 2. Medidas inmediatas de prevención y protección: en cualquier etapa, el CCL podrá recomendar y la Fundación podrá adoptar medidas razonables para prevenir la repetición o escalamiento del riesgo psicosocial (p. ej., ajustes temporales de turnos, cambios de área, restricciones de contacto, acompañamiento psicosocial), sin prejuzgar sobre responsabilidades disciplinarias y respetando los derechos de todas las partes.

ARTÍCULO 109. PROTECCIÓN, CONFIDENCIALIDAD Y PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS. La **FUNDACIÓN EDUCATIVA NUEVA AMERICA** ante una presunta conducta de acoso laboral garantizará a las personas involucradas:

1. Prohibición de represalias. La FUNDACION prohíbe y sancionará toda conducta o decisión que constituya represalia o retaliación contra quien formule peticiones, quejas o denuncias por acoso laboral, o participe como testigo o interviniente en el trámite, incluyendo (sin limitarse a) despidos, no renovaciones, desmejoras, traslados arbitrarios, cambios injustificados de funciones, afectaciones salariales, hostigamientos, o cualquier otra medida adversa.

2. Garantía anti-represalias (Ley 1010 de 2006, art. 11). La terminación unilateral del contrato de trabajo o la desvinculación de la presunta víctima que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y/o sancionatorios previstos en la Ley 1010 de 2006 y en este Reglamento, carecerá de todo efecto si se profiere dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.



3. Cobertura a testigos. Las garantías anteriores cobijan también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos internos o externos relacionados con presunto acoso laboral.

PARÁGRAFO 1. Excepciones. La garantía del numeral 2 no rige para los despidos autorizados por el Ministerio del Trabajo conforme a la ley, para las sanciones disciplinarias impuestas por las autoridades competentes, ni para decisiones derivadas de procesos iniciados antes de la petición o queja por acoso laboral.

PARÁGRAFO 2. Control interno de riesgo. Dentro de los seis (6) meses siguientes a la radicación de una queja, cualquier decisión de terminación, no renovación, traslado o medida que pueda implicar desmejora respecto de la presunta víctima o testigos deberá estar debidamente motivada, soportada en evidencia objetiva y revisada por Talento Humano y/o Asesoría Jurídica, garantizando el debido proceso y evitando toda apariencia de retaliación.

4. Confidencialidad. La información del expediente del Comité de Convivencia Laboral (CCL) es de carácter reservado y se tratará como dato sensible, con acceso restringido a las personas estrictamente autorizadas, sin perjuicio de los requerimientos de autoridad competente.

ARTÍCULO 110. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS RELACIONADAS CON LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL. Constituyen falta grave y justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, cuando ocurran sin justificación así sea por primera vez, las siguientes:

- 1) La comprobación por segunda vez, en un periodo de dos (2) meses, de cualquier clase de conducta calificada como ACOSO LABORAL por parte del COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL, o de cualquier autoridad competente, al cual haya recurrido la supuesta víctima, y que traiga como consecuencia una medida correctiva.
- 2) Cuando la persona inculpada sea condenada por ACOSO LABORAL, y el fallo quede en firme, siempre que sobre los mismos hechos haya precedido una acción correctiva.
- 3) Servir como testigo de quejas o denuncias evidentemente temerarias relacionadas con conductas calificadas como ACOSO LABORAL.
- 4) Formular más de una denuncia o queja sobre los mismos hechos, cuando se trate de conductas calificadas como ACOSO LABORAL.



5) Formular una denuncia o queja, temeraria, contra un compañero o de la institución, por conductas consideradas como ACOSO LABORAL.

6) La expulsión como miembro del COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL, por cualquiera de las causales previstas en su reglamento.

ARTÍCULO 111. El COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL que tenga conocimiento de que con una denuncia o queja se incurrió en una conducta considerada como falta grave, lo comunicará en forma inmediata al Coordinador de Recursos Humanos de la FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA, para lo de su competencia.

ARTÍCULO 112. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la FUNDACION constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente 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.

CAPÍTULO XXI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 113. FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114 C.S.T).

El empleador ha puesto en conocimiento de los trabajadores el cuadro donde se contempla la escala de faltas y sanciones disciplinarias y no ha habido objeción alguna por parte de éstos, según Sentencia C 934 de septiembre de 2004.

PARAGRAFO. El presente Reglamento ha establecido en sus artículos precedentes una serie de obligaciones y prohibiciones para todos sus trabajadores y algunas especiales, según la actividad desarrollada en ejercicio de los cargos previstos institucionalmente. Su trasgresión, previo proceso disciplinario laboral, implica la imposición de sanciones que se encuentren de manera previa definidas conforme lo dispuesto en el Artículo 115 del presente reglamento, tal como lo dispone el artículo 114 del C.S.T.

ARTÍCULO 114. OBJETO, ÁMBITO Y PRINCIPIOS

Objeto. Establecer el procedimiento mínimo para la imposición de sanciones disciplinarias, garantizando el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción, conforme al artículo



115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, y los criterios fijados por la Corte Constitucional en la Sentencia C-593 de 2014.

Ámbito. Aplica a amonestaciones verbales o escritas, llamados de atención, suspensiones disciplinarias y demás sanciones previstas en este Reglamento. Cuando se trate de terminación del contrato por justa causa, se garantizará como mínimo la oportunidad de defensa y contradicción según la normatividad y las reglas internas aplicables.

Principios mínimos: (i) dignidad humana y respeto; (ii) legalidad y tipicidad (conductas y sanciones previamente definidas); (iii) presunción de inocencia e in dubio pro-trabajador en materia probatoria; (iv) imparcialidad; (v) contradicción y defensa; (vi) publicidad interna (con reserva de datos personales); (vii) proporcionalidad y razonabilidad; (viii) prohibición de doble sanción por el mismo hecho; (ix) no retaliación; (x) enfoque diferencial cuando aplique.

ARTÍCULO 115. 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, en los reglamentos de la Institución y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidas en los artículos 72, 73, 74, 75 y 76 del presente reglamento.

ARTÍCULO 116. Para efectos de su escala de faltas y en consonancia con la legislación laboral, **LA FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA** considera:

a. **Faltas Gravísimas:** Aquellas conductas contrarias a las obligaciones que, de conformidad con el Artículo 62 del C.S.T., dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

b. **Faltas Graves:** Aquellas conductas expresamente prohibidas o contrarias a las obligaciones previstas en el presente Reglamento, que afectan ostensiblemente a la Institución y/o a algunos de sus miembros.

c. **Faltas Leves:** Aquellas conductas que contrarían las directrices y políticas adoptadas por **LA FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**, para su buen funcionamiento y para la óptima prestación de los servicios que le corresponden.

PARAGRAFO. Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará la Dirección de Recursos Humanos atendiendo los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad
- b. La afectación del servicio
- c. El nivel jerárquico del infractor
- d. La trascendencia de la falta



- e. El perjuicio ocasionado a la institución
- f. La reiteración de la conducta
- g. Los motivos determinantes de la conducta
- h. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

ARTÍCULO 117. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias así:

- a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusas suficientemente soportada, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

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

ARTÍCULO 118. Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusas suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.



c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.

d) Evidencia de Falta al Reglamento Interno de Trabajo.

e) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

f) Laborar bajo efectos de sustancias psicoactivas. (Alcohol y Drogas).

g) Extraer o sustraer información propia de la empresa sin autorización previa de su jefe inmediato.

i) Iniciar y/o participar en una pelea donde haya agresión física o verbal denigrante contra el compañero durante el horario laboral.

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

ARTÍCULO 119. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115 C.S.T.).

ARTÍCULO 120. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115 C.S.T.).

PARAGRAFO 1: La imposición de las sanciones antes relacionadas, no impide que la **FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA**, prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. En caso de aplicar, el valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente cumpla sus obligaciones.

PARAGRAFO 2: La imposición de sanciones disciplinarias estará sujetas de manera previa por el adelantamiento del proceso disciplinario laboral correspondiente, atendiendo a los principios de debido proceso, derecho de defensa y derecho de contradicción.

ARTÍCULO 121. CADUCIDAD DE LAS FALTAS. Si transcurrido dos (2) años después de haber incurrido el trabajador en cualquier falta, no se hubiere vuelto a presentar reincidencia, se



entenderá caducada o prescisa y no se volverá a tener en cuenta para el cálculo del artículo anterior.

ARTÍCULO 122. INICIO DEL TRÁMITE, APERTURA E IMPUTACIÓN DE CARGOS

1. **Noticia de la presunta falta.** La FUNDACIÓN podrá iniciar actuación por reporte, queja, informe de supervisión, hallazgo de auditoría o verificación de asistencia.

2. **Indagación preliminar (opcional).** Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al conocimiento de los hechos, la autoridad competente podrá adelantar verificación inicial (recolección de información básica) para decidir si procede la apertura. Este término podrá prorrogarse una sola vez por cinco (5) días hábiles adicionales, mediante constancia escrita y motivada.

3. **Acta de apertura y comunicación formal.** Decidida la apertura, se expedirá acta y se comunicará formalmente al trabajador dentro de los dos (2) días hábiles siguientes.

4. **Formulación de cargos (imputación).** Con la comunicación de apertura o dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, se informará al trabajador, por escrito, una imputación clara y precisa de los cargos (hechos, fechas, conducta u omisión, calificación provisional, norma interna presuntamente vulnerada y posibles sanciones).

5. **Traslado inicial de pruebas.** Con los cargos se anexará o se pondrá a disposición el inventario de las pruebas existentes, indicando el medio de consulta (físico o digital) y el responsable del expediente.

PARÁGRAFO 1º. (Cómputo de términos). Salvo disposición distinta, los términos aquí previstos se contarán en días hábiles, excluyendo domingos y festivos. Se contarán desde el día hábil siguiente a la notificación. Cuando la comunicación sea por canal digital institucional, se dejará constancia de envío y se entenderá notificada el mismo día de envío, salvo prueba en contrario.

PARÁGRAFO 2º. (Inmediatez y término razonable). El procedimiento deberá adelantarse con inmediatez y dentro de un término razonable. El trámite de primera instancia (apertura a decisión) no excederá, como regla general, de veinticinco (25) días hábiles. Podrá ampliarse por una sola vez hasta por diez (10) días hábiles adicionales, mediante acto motivado, por complejidad probatoria, pluralidad de investigados, necesidad de ajustes razonables o fuerza mayor.



ARTÍCULO 123. TRASLADO DE PRUEBAS, DESCARGOS Y PRÁCTICA PROBATORIA

1. Traslado de pruebas. Con la formulación de cargos se correrá traslado de las pruebas existentes y se informará dónde consultarlas.

2. Término para defensa y solicitud de pruebas. El trabajador contará con un término no inferior a cinco (5) días hábiles ni superior a diez (10) días hábiles para presentar descargos (escritos o en audiencia), controvertir las pruebas y aportar y/o solicitar las que considere necesarias. Por complejidad del caso o por necesidad de ajustes razonables, este término podrá prorrogarse una sola vez hasta por cinco (5) días hábiles, mediante constancia motivada.

3. Audiencia de descargos. Si el trabajador solicita audiencia o si la FUNDACIÓN la estima necesaria, se programará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del término de descargos (o desde la solicitud, si es posterior), dejando constancia en acta. El trabajador podrá comparecer con acompañante de confianza o representante. Si es afiliado sindical, podrá estar asistido por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato, conforme al artículo 115 CST.

4. Decreto de pruebas. Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a los descargos (o a la audiencia), la Fundación resolverá sobre las pruebas solicitadas y decretará las pertinentes y conducentes.

5. Práctica de pruebas. Las pruebas decretadas se practicarán dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. Este término podrá ampliarse por una sola vez hasta por cinco (5) días hábiles, con motivación escrita.

6. Cierre probatorio y alegatos (opcional). Practicadas las pruebas, se dejará constancia de cierre. Si el trabajador lo solicita, se concederán dos (2) días hábiles para alegatos finales por escrito.

ARTÍCULO 124. DECISIÓN MOTIVADA, NOTIFICACIÓN Y RECURSOS

1. Decisión. Cerrada la etapa probatoria y vencidos los alegatos (si los hubo), la autoridad competente emitirá decisión motivada dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, indicando: (i) hechos probados y valoración; (ii) norma interna y/o legal vulnerada; (iii) análisis de proporcionalidad; (iv) sanción impuesta o archivo.

2. Notificación. La decisión se notificará al trabajador dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su expedición, señalando recursos procedentes.



3. **Impugnación (recursos).** El trabajador podrá impugnar la decisión dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación. La impugnación se tramitará ante la autoridad definida por la estructura jerárquica institucional y será resuelta de manera motivada.

4. **Decisión del recurso.** La reposición (si procede) se decidirá dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la interposición. Si hay segunda instancia interna, la decisión se adoptará dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción del expediente.

5. **Ejecución.** La sanción solo quedará en firme una vez se surta la impugnación o venza el término para interponerla, dejando constancia de ejecutoria dentro de los dos (2) días hábiles siguientes.

PARÁGRAFO. En todo caso, las sanciones disciplinarias se aplicarán con observancia de la gradualidad y sin perjuicio de la potestad de la autoridad laboral para verificar el respeto del debido proceso.

ARTÍCULO 125. MEDIDAS PROVISIONALES, REGISTRO Y ARCHIVO

1. **Medidas provisionales.** Cuando sea estrictamente necesario para proteger a estudiantes, comunidad educativa, bienes o la investigación, podrán adoptarse medidas temporales y razonables (p. ej., cambio transitorio de lugar de trabajo o funciones compatibles), sin que constituyan sanción anticipada.

2. **Registro.** La FUNDACIÓN conservará el expediente disciplinario con reserva y custodia de datos personales, garantizando acceso al trabajador a su propio expediente.

3. **Archivo.** En caso de absolución o archivo, se dejará constancia. La documentación se conservará por el término legal y de gestión documental aplicable.

ARTÍCULO 126. Clases de sanciones. El trabajador esté sometido a las siguientes sanciones:

- a. Amonestación escrita o llamado de atención para las faltas leves.
- b. Multa, para las faltas leves.
- c. Suspensión, para las faltas leves y graves.
4. La amonestación escrita se anotará en la correspondiente hoja de vida.



PARAGRAFO 1. La multa por falta leve no podrá ser inferior al valor de la décima parte del salario diario básico, ni exceder de la quinta parte del salario diario y únicamente se impondrá por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.

PARAGRAFO 2. La suspensión por faltas leves, 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.

PARAGRAFO 3. La suspensión por falta grave no será inferior a quince (15) días ni superior a tres (3) meses. La FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA, podrá escoger entre la aplicación de esta sanción u otras contempladas dentro del presente reglamento.

La FUNDACION EDUCATIVA NUEVA AMERICA, escogerá y tasará la sanción aplicable de acuerdo a la gravedad o levedad de la falta, de conformidad con los criterios de conveniencia y oportunidad de las mismas.

ARTÍCULO 127. Los trabajadores que tengan personal a cargo deberán informar a la Dirección de Recursos Humanos sobre los hechos constitutivos de faltas y aportar las pruebas que soporten los mismos para efectos que se adelante el procedimiento de que trata el presente título.

ARTÍCULO 128. PROCEDIMIENTO ESPECIAL: Artículo 2.2.1.1.3 del decreto 1072 de 2015.

En el caso de que el proceso disciplinario laboral sea motivado por el “deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del empleado y con el rendimiento promedio en las labores análogas” cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador; se deberá atender estrictamente al siguiente procedimiento para que el empleador pueda despedir al trabajador; recordando siempre que debe dejarse prueba irrefutable que el procedimiento adecuado se realizó, y ofrecerle al trabajador los mecanismos pertinentes para que haga uso de su derecho a la defensa, de manera tal que el despido y todo el proceso previo no resulte viciado:

- a) El empleador requerirá previamente al empleado, dos veces cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro aviso, un lapso no inferior de ocho (8) días.
- b) Si hechos los anteriores requerimientos, el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del empleado presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento en actividades análogas, a efectos de que el empleado pueda presentar sus descargos, por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.



c) Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del empleado, así se lo hará saber por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes y tomará la decisión que corresponda.

PARAGRAFO 1: Para todos los casos el debido proceso se hará en privado y en forma confidencial salvo en los casos que se requiera la presencia de testigos. De todo el proceso se dejar constancia en hoja de vida del empleado cualquiera sea la decisión.

PARAGRAFO 2: Para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

CAPITULO XXII

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTÍCULO 129. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Gerente, o ante quien este designe, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 130. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, y si no lo hubiere de dos compañeros de trabajo.

CAPÍTULO XXIII

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL (DECRETO 405 DE 2025)

ARTÍCULO 131. OBJETO, DEFINICIÓN, ENFOQUE Y CANALES

Objeto. Establecer la ruta interna de prevención, atención y protección frente al acoso sexual en el contexto laboral, con enfoque de derechos, no revictimización y confidencialidad.

Definición. Se entiende por acoso sexual en el contexto laboral la conducta de naturaleza sexual no consentida, que afecte la dignidad o genere un ambiente hostil, conforme a la Ley 2365 de 2024.

Canales. La FUNDACIÓN dispondrá canales seguros y confidenciales para recepción de quejas (correo institucional, canal físico, o canal SST/Talento Humano), sin perjuicio de la denuncia ante Fiscalía u otras autoridades.



ARTÍCULO 132. ATENCIÓN INMEDIATA Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN

1. **Recepción y contención.** Al recibir una queja, la Fundación brindará orientación sobre rutas internas y externas, y activará medidas de protección.
2. **Medidas razonables.** Podrán incluir: ajustes temporales de turnos o lugar de trabajo, restricciones de contacto, acompañamiento psicosocial, y cualquier medida que evite nuevas conductas, sin afectar derechos de la víctima.
3. **Confidencialidad.** Se asegurará reserva del caso y tratamiento de datos sensibles.

ARTÍCULO 133. INVESTIGACIÓN INTERNA, COORDINACIÓN CON AUTORIDADES Y NO RETALIACIÓN

1. **Investigación interna.** Si la víctima lo autoriza o si es necesario para proteger el ambiente laboral, se activará investigación disciplinaria conforme al Capítulo XXI, respetando el debido proceso.
2. **Coordinación con autoridades.** Cuando los hechos puedan constituir delito, se informará la ruta para denuncia ante Fiscalía y se cooperará con las autoridades.
3. **No retaliación y estabilidad.** Se prohíben represalias. El despido o sanción que se produzca en el trámite del proceso o dentro de los seis (6) meses siguientes a la queja puede dar lugar a sanción administrativa, incluida multa, conforme al Decreto 405 de 2025.

ARTÍCULO 134. CAPACITACIÓN, REGISTRO Y SEGUIMIENTO

La FUNDACIÓN implementará acciones de prevención y capacitación periódica sobre acoso sexual y violencia basada en género en el trabajo, y llevará registros reservados de casos, medidas y cierres, para fines de gestión y mejora continua.

Publicación y reporte SIVIGE. La FUNDACIÓN publicará semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, de forma anonimizada, y remitirá dicha información al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre, salvaguardando intimidad, confidencialidad y debido proceso.

ARTÍCULO 135. ETAPAS Y TÉRMINOS DEL PROCEDIMIENTO

Para efectos de este procedimiento, los términos se cuentan en días hábiles (lunes a viernes, excluyendo domingos y festivos), salvo cuando se indique expresamente “calendario”. La activación de esta ruta interna no constituye requisito de procedibilidad para acudir a la fiscalía general de la Nación u otras autoridades.



- 1. Radicación de la queja y registro.** La queja podrá presentarse por cualquier medio (electrónico, físico o verbal). La Fundación registrará el caso y asignará responsable de atención: dentro del (1) día hábil siguiente a su recepción.
- 2. Orientación de derechos y rutas externas.** Dentro del (1) día hábil siguiente a la recepción, se informará a la presunta víctima: (i) su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación; (ii) su derecho a recibir apoyo emocional/psicológico a través de la ARL cuando aplique; (iii) las garantías de protección y no retaliación; y (iv) la posibilidad de solicitar medidas de protección.
- 3. Valoración inicial de riesgo y medidas de protección inmediata.** Dentro del (1) día hábil siguiente a la recepción se realizará valoración inicial de riesgo. Si se identifica riesgo de daño irremediable, se adoptarán medidas de protección inmediata el mismo día de la valoración (o tan pronto como sea materialmente posible).
- 4. Implementación de medidas de protección solicitadas.** Las medidas de protección relacionadas con: traslado del área de trabajo, teletrabajo/alternancia, evitar interacción con la persona investigada y terminación de la vinculación por parte de la víctima sin sanción por preaviso, se implementarán a solicitud de la víctima en un término no superior a cinco (5) días hábiles, considerando la organización operativa de la Fundación.
- 5. Remisión a autoridad competente.** A petición de la víctima, la Fundación remitirá de manera inmediata la queja y/o denuncia a la autoridad competente, respetando su intimidad. Para efectos internos, la remisión se realizará el mismo día de la solicitud o, a más tardar, dentro del (1) día hábil siguiente.
- 6. Supuesto especial:** presunto acosador superior jerárquico. Si la persona denunciada es el superior jerárquico de la Fundación, se orientará a la víctima para presentar la queja ante la Inspección de Trabajo; si la queja se radica por canales internos, Talento Humano acompañará su traslado/gestión dentro del (1) día hábil siguiente, garantizando confidencialidad.
- 7. Investigación interna y eventual trámite disciplinario.** Dentro de los (2) días hábiles siguientes a la valoración inicial, y con autorización de la víctima o cuando sea necesario para proteger el ambiente laboral, la Fundación decidirá la apertura de investigación interna. Si procede sanción laboral, se tramitará conforme al CAPÍTULO XXI (términos y garantías allí previstos), sin perjuicio de la actuación penal o administrativa.
- 8. Medidas preventivas colectivas.** Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual, la Fundación implementará una campaña inmediata de acción colectiva para transformar el



ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias. Para efectos internos, su activación se realizará dentro de los (2) días hábiles siguientes a la recepción de la queja (o al conocimiento del hecho) y se documentará en el expediente reservado.

9. **Cierre, plan de no repetición y seguimiento.** El cierre del trámite interno (cuando aplique) se formalizará dentro de los (5) días hábiles siguientes a la decisión disciplinaria, o a la finalización de la intervención preventiva cuando no haya trámite disciplinario. Se establecerá un plan de no repetición y seguimiento mensual por un periodo mínimo de tres (3) meses, sin perjuicio de medidas adicionales del SG-SST.

10. **Reporte estadístico.** La Fundación publicará semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, de forma anonimizada, y remitirá dicha información al SIVIGE dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. (En caso de aplicar como entidad pública/contratante estatal, el reporte podrá ser trimestral conforme a la Ley 2365 de 2024).

11. **Estabilidad y prohibición de retaliación.** Durante el trámite y hasta por seis (6) meses siguientes a la queja, se prohíbe cualquier represalia; la terminación en ese periodo puede carecer de efectos y el despido se presume retaliatorio para efectos sancionatorios, conforme a la Ley 2365 de 2024 y el Decreto 405 de 2025.

CAPÍTULO XXIII

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 136. La FUNDACION publicará en cartelera el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

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

Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.

CAPÍTULO XXIV



DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 137. Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XXV

CLAUSULAS INEFICACES

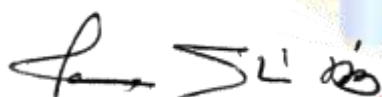
ARTÍCULO 138. No producir ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T).

CAPÍTULO XXVI

VIGENCIA

ARTÍCULO 139. El presente Reglamento entrará a regir a partir de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo en su caso, del artículo 122 del mismo Código.

Expedido en Cartagena, a los 12 días del mes de ENERO del año 2025.



YOMAIRA THERAN DIAZ

Representante Legal