

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fundación para el Desarrollo Cafetero y Agropecuario **FUNDECAFÉ**

PREAMBULO

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Fundación para el desarrollo Cafetero y Agropecuario “FUNDECAFE”, con domicilio principal en la ciudad de Garzón, para todas sus dependencias establecidas o que se establezcan en el Departamento del Huila y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los Contratos Individuales de Trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores de la Fundación, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

El Reglamento Interno de Trabajo es un conjunto normativo, impersonal y establece, como objetivo interno, procurar el orden, la paz, la seguridad y la solidaridad, como factores indispensables a la actividad laboral y a la dignidad humana, en el proceso económico de una empresa que, al igual de otras formas del derecho de propiedad privada, debe cumplir una función social según exigencia de la misma Constitución Nacional.

El reglamento Interno de Trabajo de FUNDECAFE se encuentra ajustado a la normatividad y a legislación colombiana

CAPÍTULO I

CONDICIONES DE ADMISION

ARTÍCULO 1o.- Quien aspire a desempeñar un cargo en FUNDECAFE debe hacer llegar la Hoja de Vida con los anexos solicitados para su registro como aspirante y adicionar los siguientes documentos:

1. Fotocopia de la cédula de ciudadanía o Tarjeta de Identidad, según el caso;
2. Autorización escrita del Ministerio de Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
3. 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.
4. Certificados de referencias laborales que den testimonio sobre su responsabilidad y cumplimiento de sus deberes y además su idoneidad para desempeñar el cargo solicitado.
5. Certificado de estudios del plantel, institución educativa o donde hubiere estudiado o demostrar conocimientos en la materia objeto del empleo solicitado.
6. En caso de tratarse de profesional universitario, deberá demostrar que se encuentra debidamente inscrito para el ejercicio de su profesión (Certificado o Acta de Grado).
7. Fotocopia del diploma y actas de grado de los estudios realizados y reportados en la hoja de vida, igualmente los demás antecedentes que le sean solicitados.
8. Fotografía reciente tamaño cédula, en su correspondiente hoja de vida.

PARAGRAFO PRIMERO. FUNDECAFÉ hará practicar exámenes médicos de ingreso y las ayudas diagnósticas que el médico de salud ocupacional recomiende para efectos de verificar las aptitudes del trabajador, tanto físicas como psíquicas para el desempeño del cargo para el cual se le pretende contratar.

ARTÍCULO 2o.- FUNDECAFÉ puede admitir mediante la renuncia de los riesgos respectivos a trabajadores de que trata el literal b) del artículo 340 del Código Sustantivo del Trabajo en armonía con el Artículo 341 y los incisos 1 y 2 del Artículo 342 del mismo código y en ningún caso, a aquellos trabajadores a que se refiere el inciso 3o. del artículo último aquí citado.

CAPÍTULO II

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3º.- La empresa una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él, el período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de FUNDECAFE, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (C. S. T., art. 76).

ARTÍCULO 4o.- El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (C. S. T., art. 77, núm. 1).

ARTÍCULO 5o.- El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7)

ARTÍCULO 6o.- Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (C. S. del T., art. 80).

CAPÍTULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 7o.- Contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural estudiante de un centro universitario o tecnológico reconocido por la legislación colombiana, desarrolla formación teórica practica 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 dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario (artículos 81 al 88 del C.S. del T, y L. 789/2002, art. 30 y ley 1450 de 2011 y demás normas concordantes)

ARTÍCULO 8o.- Pueden celebrar contrato de aprendizaje con FUNDECAFÉ, las personas mayores de dieciocho (18) años que han completado sus estudios primarios o que demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo (L. 188/59, art. 2º, decreto 2585 de 2003 compilado en el decreto único reglamentario 1072 de 2015).

ARTÍCULO 9o.- El contrato de aprendizaje Sena debe constar por escrito y debe contener, cuando menos, los siguientes puntos:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.

2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, 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 las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. De conformidad con lo establecido en el Artículo 2.2.6.3.5. del decreto 1072 de 2015, La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirá plenamente por parte del patrocinador así: 1. Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y la cotización será cubierta plenamente por la empresa patrocinadora, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente; 2. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al Sistema de Riesgos Laborales por la Administradora de Riesgos Laborales, ARL, que cubre la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente. Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea, el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos laborales.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz. (artículos 6 y 7 de la ley 188 de 1959)
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes contratantes

ARTÍCULO 10o.- El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo. (Decreto 2375/74, art.7 y ley 1450 de 2011 y el Decreto 1072 de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

ARTÍCULO 11o.- En lo referente a la contratación de aprendices, así como a la proporción de éstos, se ceñirá a lo prescrito por los artículo 33 de la ley 789 de 2002, artículos 81 al 88 del C.S. del T, decreto 2375/74, Ley 789 del 2002, Decretos 933 adicionado por el decreto 2585 de 2003, modificado por el decreto 1779 de 2003 y demás normas concordantes o aquellas que las modifiquen o adicionen.

En virtud de lo establecido con el artículo 168 de la ley 1450 de 2011, 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.

ARTÍCULO 12o.- Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual durante la fase lectiva el equivalente al cincuenta por ciento (50%) de un salario mínimo mensual legal vigente. El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente. Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo de sostenimiento no podrá ser inferior a un salario mínimo mensual legal vigente o en su defecto el valor establecido por la ley colombiana para el Aprendiz.

El apoyo de sostenimiento durante la fase practica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cuál será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

Durante la fase practica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARP que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

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

El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica. (Artículo 30 Ley 789 del 2002).

CAPÍTULO IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 13o.- Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa, los cuales sólo tienen derecho al pago del salario (que en ninguna circunstancia proporcionalmente será inferior al salario mínimo legal mensual vigente), del descanso remunerado en dominicales y festivos y demás días en que es legalmente obligatorio y, en cuanto a prestaciones se refiere, conforme a las indicadas en los artículos 6° y en el inciso 2 del artículo 233 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARAGRAFO: Los trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios tienen derecho a Auxilio de Cesantía y a Prima de Servicios (Sentencia Corte Constitucional. C-823 y C-825/2006).

ARTÍCULO 14o.- Tampoco tendrán el carácter de trabajadores, las personas naturales que de manera autónoma e independiente celebre contratos de prestación de servicios con FUNDECAFE y que se rijan por las normas del contrato de suministro de servicios regulado por el Título II, Libro IV del Código del Comercio y por el Código Civil Colombiano, para desarrollar actividades y con entregables en un plazo determinado con quienes se pactan cláusulas específicas y tendrán derecho a los honorarios expresamente convenidos y deberán estar afiliados como trabajador independiente al sistema de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a lo establecido en el artículo 135 de la ley 1753 de 2015.

CAPÍTULO V

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 15°.- Los horarios normales de trabajo de la Fundación para el Desarrollo Cafetero y Agropecuario son los siguientes:

DIAS	MAÑANA	ALMUERZO	TARDE
Lunes a Viernes	7:00 AM. a 12:00 PM	12:00 PM a 2:00 PM	2:00 PM a 5:00 PM
Sábado	7:00 AM a 11:00 AM		

PARAGRAFO 1. PARA LAS EMPRESAS QUE LABORAN EL DIA DOMINGO. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

PARAGRAFO 2: Ley 2101 de 2021: Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores...Duración Máxima de la Jornada Laboral. Modifíquese el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así: Artículo 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso.

Implementación Gradual. La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

- ✓ Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.
- ✓ Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.
- ✓ A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el Artículo 2 de la presente ley.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

CAPÍTULO VI

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 16°.- Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 1 de la ley 1846 de 2017 que modificó el artículo 160 y 161 del Código Sustantivo establece, luego en FUNDECAFE el horario diurno y nocturno será, así:

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (9:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintiún horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTICULO 17°.- Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST. Art. 159).

ARTICULO 18°.- El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., Modificado por el artículo 2 del decreto 13 de 1967; sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Protección Social o de una autoridad delegada por este, siempre que la empresa en vista de esta autorización considere efectuarlo en caso necesario.

ARTÍCULO 19°.- Tasas y liquidación de recargos:

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

PARAGRAFO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 20°.- FUNDECAFE no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice el representante legal a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para el efecto por el artículo 22 de este reglamento.

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

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre el empleador y los trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (L. 50/90, art. 22).

CAPÍTULO VII

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 21°.- Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y los días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana.

Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1°. De enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1°. de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Art. 1, Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARAGRAFO PRIMERO: TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

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

PARAGRAFO SEGUNDO: Cuando la jornada de trabajo convenida, por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (numeral 5 del artículo 26 de la ley 50 de 1990)

PARAGRAFO TERCERO: Labores Agropecuarias: Los trabajadores de empresas agrícolas o que presten servicios de asistencia técnica y agrícola y forestales que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista

en el artículo 25 de la ley 789 de 2002 y con derecho al descanso compensatorio artículo 28 de la ley 50 de 1990.

PARAGRAFO 4. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

ARTICULO 22°. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 20 de éste reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990. (L. 50/90, art. 25). 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.)

CAPÍTULO VIII

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 23°.- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (C. S. T. Art. 186, núm. 1°).

ARTICULO 24°.- La época de vacaciones debe ser señalada por la programación definida por FUNDECAFE a más tardar dentro del año siguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTICULO 25°.- Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (C. S. T, art. 188).

ARTICULO 26°.- Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato de trabajo termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, (Ley 789/2002.Art.27 y sentencia C-035 de 2005 de la Corte Constitucional de claro la inconstitucionalidad de un aparte del artículo). En todo caso para la compensación de vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (C. S. T, art. 189).

ARTICULO 27°.- En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados y de confianza (C. S. T, art. 190).

ARTICULO 28°.- Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 29°.- El trabajador de manejo que hiciere uso de sus vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria y previa aquiescencia de la dirección de FUNDECAFE. Si ésta no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones.

ARTICULO 30°.- Todo Empleador, llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1965 artículo 5)

PARAGRAFO PRIMERO: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores, tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea (parágrafo del artículo 3 de la ley 50 de 1990)

PARAGRAFO SEGUNDO: los trabajadores, tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea

CAPÍTULO IX

PERMISOS

ARTICULO 31°.- FUNDECAFE concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho del sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, para concurrir a eventos cooperativos inherentes a la Empresa y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Fundación y a sus representantes y que en los dos últimos casos el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de la entidad. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. 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 permitan las circunstancias.

2. 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.
3. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de la Empresa (CST, art. 57. Núm. 6).

CAPÍTULO X

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

ARTÍCULO 32°.- Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal mensual vigente en Colombia.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 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 de acuerdo a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 788/2002 o de la norma que lo modifique.
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 (L. 50/90, art. 18).

ARTÍCULO 33°.- Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado con períodos mayores (C. S. T, art. 133).

ARTÍCULO 34°.- 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 este cese (C. S. T, art. 138, núm. 1).

PERIODOS DE PAGO: El periodo de pago será quincenal o mensual de acuerdo a las disponibilidades de efectivo de la empresa.

ARTICULO 35°.- El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (C. 5. T, art. 134).

CAPÍTULO XI

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

ARTICULO 36°.- Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo establecido por la ley 1753 de 2015, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 37°.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS y ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 38°.- 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.

ARTÍCULO 39°.- Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a

someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 40°.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular a la que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 41°.- En caso de accidente de trabajo, el Coordinador Administrativo y/o auxiliar contable o quien este delegado por la Directora -Ejecutiva de FUNDECAFE, 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 A.R.L y normas que la modifiquen aclaren o sustituyan.

ARTÍCULO 42°.- En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe de la dependencia administrativa respectiva, al empleador o a quien haga sus veces, para que estos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y el tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 43°.- FUNDECAFÉ no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, 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 trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 44°.- De todo accidente, se llevará registro en libro especial con indicación de la fecha, hora, sector, y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos, si los hubiere, y un relato sucinto de lo que puedan declarar.

CAPÍTULO XII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 45°.- Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

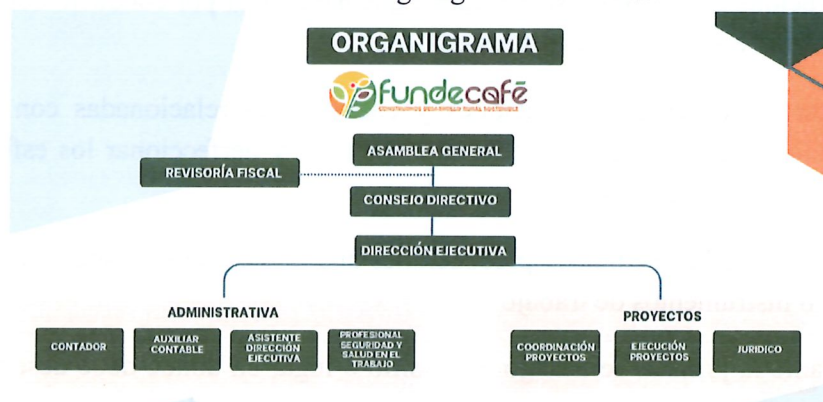
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. 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.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
10. Ser verídico en todo caso.
11. Dar estricto cumplimiento al presente reglamento, a las prescripciones especiales de los contratos individuales de trabajo y a los reglamentos especiales, que tenga establecidos o establezca la Empresa.
12. Denunciar ante la Empresa la sustracción de herramientas o cualquier implemento de trabajo, que haga cualquier persona, o el uso de elementos o vehículos para fines distintos de los señalados por la Empresa.
13. Guardar la más estricta reserva de cuanto vea u oiga dentro del lugar de trabajo y en forma muy especial en lo que se refiere a medidas disciplinarias para con los demás compañeros.
14. Presentarse al sitio de trabajo en forma oportuna, con su uniforme completo y dotación.
15. Cumplir diariamente con la jornada de trabajo completa, desde la hora de ingreso hasta la hora de salida, salvo los casos de permisos regulados en este reglamento y concedidos por la Empresa según el procedimiento indicado.
16. Abstenerse de ingerir licor en el lugar de trabajo.

CAPÍTULO XIII

ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 46°.- El orden jerárquico en la estructura administrativa de la Entidad establecida de acuerdo a los Estatutos de la Fundación, con los cargos existentes y aprobados por el Consejo Directivo según su función contemplado en el Estatuto Art. 33 literal d) es el siguiente:

Ilustración 1. Organigrama Fundecafé



De acuerdo con este orden jerárquico, La asamblea general y el Consejo Directivo, son los órganos más importantes de la Fundación tal como lo establecen sus estatutos en el capítulo V, artículos 21 al 35 y el Director Ejecutivo, es el representante legal de FUNDECAFE y de conformidad con el artículo 37 literal d, por lo que es quien designa el personal, cuyo nombramiento le haya sido autorizado por el Consejo Directivo y celebrar los contratos, en su condición de Representante Legal, de acuerdo a sus funciones, responde ante el Consejo de Directivo y recibe control por parte de la Revisoría Fiscal. Tal como lo establece la legislación laboral en Colombia, garantizando el debido proceso y el procedimiento establecido en FUNDECAFE, está facultado para nombrar, promover, remover o despedir libremente a los empleados de la Fundación, igualmente está facultado legalmente para imponer sanciones disciplinarias, una vez desarrollado el procedimiento legal establecido. De acuerdo a lo establecido en el Art. 36, el Director Ejecutivo y el suplente, serán designados por el Consejo Directivo, quienes estarán facultados para conceder permisos y actuar como Jefe de Personal.

CAPÍTULO XV

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 47°.- COMPROMISO: FUNDECAFÉ se compromete a implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a las disposiciones legales vigentes tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren la mejora continua del sistema y la gestión de los riesgos laborales.

ARTÍCULO 48°.- COPASST. FUNDECAFÉ se obliga a promover y garantizar el comité paritario de seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015.

Ilustración 2. Factores de riesgo

Descripción	Clasificación						
	Biológico	Físico	Químico	Psicosocial	Biomecánicos	Condiciones de seguridad	Fenómenos naturales*
Virus		Ruido (impacto intermitente y continuo)	Polvos orgánicos e inorgánicos	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios)	Postura (prologada mantenida, forzada, antigravitacionales)	Mecánico (elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos)	Sismo
Bacterias		Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	Fibras	Características del grupo social del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor)	Esfuerzo	Eléctrico (alta y baja tensión, estática)	Terremoto
Hongos		Vibración (cuerpo entero, segmentaria)	Líquidos (nieblas y rocíos)	Características del grupo social del trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo)	Movimiento repetitivo	Locativo (almacenamiento, superficies de trabajo (irregularidades, deslizantes, con diferencia del nivel) condiciones de orden y aseo, caídas de objeto)	Vendaval
Rickettsias		Temperaturas extremas (calor y frío)	Gases y vapores	Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.)	Manipulación manual de cargas	Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio)	Inundación
Parásitos		Presión atmosférica (normal y ajustada)	Humos metálicos, no metálicos	Interfase persona tarea (conocimientos, habilidades con relación a la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización)		Accidentes de tránsito	Derrumbe
Picaduras		Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa)		Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)		Públicos (Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público, etc.)	Precipitaciones, (lluvias, granizadas, heladas)
Mordeduras		Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta infrarroja)	Material particulado			Trabajo en Alturas	
Fluidos o excrementos						Espacios Confinados	

* Tener en cuenta únicamente los peligros de fenómenos naturales que afectan la seguridad y bienestar de las personas en el desarrollo de una actividad. En el plan de emergencia de cada empresa se consideraran todos los fenómenos naturales que pudieran afectarla.

ARTÍCULO 47º. - RECURSOS DEL SG-SST. FUNDECAFÉ se compromete a definir y asignar recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo Artículo 2.2.4.6.8, Numeral 4, Decreto 1072 de 2015

ARTÍCULO 48º.- OBLIGATORIEDAD. FUNDECAFÉ, sus funcionarios, contratistas, trabajadores o visitantes, entre otros, darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo, que sean concordantes con el presente reglamento.

ARTÍCULO 49º.- INDUCCION, REINDUCCIÓN, CAPACITACIÓN y ENTRENAMIENTO. FUNDECAFÉ, proporcionará a todo Trabajador o colaborador

que ingrese por primera vez a la Fundación, independiente de su forma de contratación o vinculación, y de manera previa al inicio de sus actividades, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar de acuerdo con lo establecido en el manual de funciones y los procedimientos operativos para el cargo, al igual que, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

ARTÍCULO 50º.- ROLES Y RESPONSABILIDADES. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST en FUNDECAFÉ, está bajo la responsabilidad del representante legal con el apoyo de:

1. Responsable del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo designado por la Alta Dirección.

2. Supervisores.
3. Coordinadores.
4. Contratistas.
5. Estudiantes que realicen pasantía o prácticas.
6. Vigía.
7. Comité de Convivencia.

CAPITULO XVI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTICULO 51°. 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.)

TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES DE EDAD

ARTÍCULO 52°. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- 1) Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- 2) Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminantes o con insuficiente ventilación.
- 3) Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- 4) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- 5) Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- 6) Trabajos en aquellas operaciones o procesos en donde se presentan altas temperaturas y humedad.
- 7) Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Protección Social.

PARAGRAFO 1: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, o con 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 Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, podrán ser empleados en aquellas ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de 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 medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo, se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis

(16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

PARAGRAFO 2: La empresa en consideración a las actividades comerciales que realiza, tiene como regla general no contratar como trabajadores a menores de dieciocho (18) años, sin embargo y en el caso que esto ocurra, se dará aplicación a los artículos 5 y 12 del decreto Reglamentario 995 de 1968 y 14 de la Ley 20 de 1982. Estas mismas normas se aplicarán a lo que hubiere lugar en el caso de mujeres trabajadoras.

CAPÍTULO XVII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR

Y PARA LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 53°.- Son obligaciones especiales de FUNDECAFE como empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores salvo de estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y los materiales necesarios para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, a este efecto la Fundación mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento para el ejercicio al sufragio:
 - a) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación
 - b) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada
 - c) Para desempeñar comisiones sindicales
 - d) Inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al {empleador} o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.

En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del {empleador}.

7. Dar al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente hacerle practicar un examen de egreso y darle certificación sobre el particular, anteriormente. 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 suspende la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta 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 el convivieren; y
9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
10. 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. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. **PARÁGRAFO.** Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia. (CST, art. 57. Núm. 6).
11. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que se encuentren legalmente autorizados si a ello hubiere lugar.
12. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 Código Sustantivo del Trabajo.
13. Conservar el puesto a las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior, o por licencia por enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que FUNDECAFE comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un pre-aviso este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
14. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
15. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
16. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliar a una E.P.S. a todos los trabajadores

menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo vigente en la Fundación (C. 5. T, art. 57).

17. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera que sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto de que trata este numeral. (Ley 1289/2009 art. 1°)

ARTÍCULO 54°.- Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular imparta la fundación o de sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Fundación, lo que no obsta para denunciar delitos comunes, violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos, útiles y materiales que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminentes que afecten o amenacen a las personas o los bienes de la Empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades médicas (de acuerdo a las disciplinas definidas por el sistema de salud) y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa, su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (C. S. T, art. 58)
9. Certificar en las oficinas de la Empresa, inmediatamente se produzcan cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos, estudios realizados, títulos obtenidos, con el fin de que la Empresa pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.

10. Observar estrictamente lo establecido por la Fundación para solicitud de permisos y para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
11. Portar el carné que otorga la Fundación y presentarlo en todas las ocasiones en que así lo exija la Fundación por razones de cualquier control.
12. Someterse a los controles y medidas indicados por la Fundación, para evitar sustracciones de objetos u otras irregularidades en materia de seguridad a nivel institucional.
13. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por la Fundación, dentro o fuera de su recinto, a los que se le invita o se le indica participar, siempre que sea dentro de la jornada laboral.
14. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por la Fundación o sus representantes, siempre que sea dentro de la jornada laboral.
15. Para aquellos trabajadores a quienes la Fundación suministre dotación, es obligatorio su uso diario, y su conservación en buenas condiciones.
16. Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando éstos no desmejoren las condiciones laborales y la Fundación manifieste para ello razones válidas
17. Estar debidamente dispuesto en su lugar de trabajo a la hora exacta en que empieza el horario y permanecer en él hasta la terminación de su jornada.
21. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa, amable y diligente.
22. Ser cuidadoso en el manejo del equipo, material y demás enseres de la Fundación.
23. Dar aviso al jefe inmediato en caso de cualquier daño, pérdida o se presenten fallas técnicas en algún objeto relacionado directamente con su labor.
23. Mantener una presentación personal pulcra y aseada.
24. Usar en forma adecuada, limpia e higiénica los servicios sanitarios.
25. Informar en forma oportuna de errores cometidos en su favor o en su contra en la liquidación de nómina y demás pagos laborales.
26. Cumplir los horarios de tiempo suplementario o de horas extras, cuando ellas correspondan a acuerdos entre trabajadores y la Fundación, o cuando la Fundación los haya comunicado por escrito con una anticipación de doce (12) horas por lo menos.
27. Comunicar a FUNDECAFE sobre cualquier conducta de la que tenga conocimiento, ejercida por directivos, coordinadores, supervisores o compañeros de trabajo, que pueda implicar maltrato físico o moral o persecución laboral contra sí mismo o contra otros compañeros, jefes o directivos.

28. Observar una conducta pública acorde con el decoro y la dignidad de su cargo.
29. Actuar con imparcialidad y justicia en el ejercicio de su cargo, en relación con sus compañeros de trabajo.
30. Observar en sus relaciones con la Fundación y los trabajadores, las normas éticas que inspiran confianza y lealtad.
31. Acatar todas las obligaciones que emanen de demás reglamentos y estatutos de la Fundación.
32. Mantener la disciplina dentro de su grupo de trabajo.
33. Velar por la seguridad del personal a su cargo, haciendo cumplir las normas e instrucciones pre-establecidas, procurando que todos los trabajadores utilicen y hagan uso adecuado de los elementos de dotación y de seguridad suministrados por la Fundación.
34. Informar por escrito y en forma oportuna, en las oficinas establecidas por la Fundación, sobre las faltas cometidas por cualquier trabajador a su cargo, con el fin de que previo el procedimiento establecido en la Ley o normas del presente Reglamento de Trabajo, se impongan las sanciones a que hubiere lugar de acuerdo con la gravedad de la falta.

CAPITULO XVIII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 55°.- Se prohíbe a la empresa FUNDECAFE:

1. 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 éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes: Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. FUNDECAFE pueden ordenar retenciones hasta de cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos o libranzas en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
3. En cuanto al auxilio de cesantía, la Fundación puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del Código y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.
4. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Fundación.
5. 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.

6. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
7. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
8. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
9. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
10. 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 utilice, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o que sean separados del servicio.
11. Cerrar intempestivamente las instalaciones. Si lo hiciere además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Fundación. Así mismo cuando se compruebe que la Empresa 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 por el tiempo de suspensión de labores.
12. 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.
13. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (C. S. T, art. 59).

ARTICULO 56°.- Se prohíbe a los trabajadores

1. Sustraer de las dependencias de la fundación, los útiles de trabajo, así como documentos que son de uso privativo y de interés exclusivo de la misma.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin el permiso de la empresa, excepto en casos de huelga, en los cuales debe abandonar el lugar de trabajo.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución de trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado. (C. S. T, art. 60).
9. Utilizar las carteleras u otros medios de comunicación de la Fundación para cualquier fin, sin autorización o remover de allí información o material, dañarlo, alterarlo o destruirlo.
10. Realizar ventas de cualquier tipo de artículos dentro de la Empresa. Al igual que vender loterías, chance, rifas u otros semejantes en el lugar de trabajo, así como patrocinar natilleras o similares.
11. Refñir, pelear o instigar peleas en el lugar de trabajo con cualquier persona y faltar al respeto a sus compañeros o superiores jerárquicos o al público, que por razón del cargo desempeñado deba atender y tomar parte en juegos de manos, chanzas o bromas que afecten el trabajo.
12. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace, ponga en peligro o perjudique los elementos, edificios, salas de trabajo de la Fundación.
13. Todo acto u omisión que perjudique, obstruya o dilate el normal funcionamiento de cualquiera de las actividades de la Fundación.
14. Dormir en el sitio y en horas de trabajo.
15. Retirarse del sitio de trabajo antes de que se presente el trabajador que debe recibir el turno, sin dar aviso a su superior.
16. Cambiar el turno o el horario de trabajo sin autorización de la Fundación.
17. Trabajar horas extras sin permiso de la Fundación.
18. Incitar a los trabajadores para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores.
19. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo sin previa autorización.
20. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que haya recibido para gastos.

21. Recibir o aceptar propinas, regalos y toda clase de obsequios o presentes durante sus labores o con motivo o por causa de éstas.
22. Hurtar, destruir o atentar en cualquier forma contra los bienes de la Fundación.
23. Permitir que durante la prestación del servicio se violen órdenes o normas reglamentarias o tolerar tales infracciones y no informarlas oportunamente a la Fundación o a sus representantes.
24. Hacer mal uso de los servicios sanitarios y elementos de aseo de los cuales se dispone.
25. Negarse a la revisión al ingreso y a la salida de la Fundación, cuando así se tenga establecido.
26. Dejar máquinas, motores o equipo eléctrico de oficina en movimiento después de terminar la jornada de trabajo o durante esta sin ser necesario.
27. Dejar abiertas puertas, ventanas y llaves de agua que causen perjuicio a la Empresa, así como dejar encendidas lámparas y luces.
28. Negarse, sin justa causa, a prestar el servicio en los lugares que la Fundación le asigne.
29. Revelar o suministrar, sin autorización de la Fundación, a terceros cualquier información o dato obtenido por razón o con motivo del ejercicio de sus funciones.
30. Está prohibido a los trabajadores de la Fundación dejar las oficinas solas, salvo autorización de su jefe inmediato.
31. Engañar a la Fundación para obtener préstamos de cualquier índole, o hacer mal uso de ellos.
32. Atemorizar, coaccionar, o intimidar a algún compañero de trabajo dentro de la Fundación o fuera de ella o faltarles al respeto con hechos o palabras insultantes.
33. Comer en el lugar de trabajo cuando se encuentre operando equipos o máquinas o que impliquen suspender la actividad que se encuentra realizando.
34. Negarse a compensar con trabajo el tiempo que haya disfrutado en permisos o licencias personales, cuando la Fundación requiera que la compensación sea en tiempo igual de trabajo efectivo.
35. Permitir o autorizar a extraños el empleo de elementos, materiales, equipos, máquinas o implemento de propiedad de la Fundación.
36. Permitir o autorizar el ingreso de personal no autorizado a las instalaciones de la Empresa.
37. Al personal de vigilancia le es prohibido cualquier tipo de distracción que pueda implicar perjuicios para la Empresa o sus trabajadores.
38. Violar las normas de Higiene y Seguridad Industrial.

39. Atender en horas de trabajo a vendedores, encuestadores y similares.
40. Recibir visitas en horas de trabajo.
41. Retirarse temporalmente del sitio de trabajo sin autorización del respectivo superior.
42. Hacer uso indebido de licencias o permisos concedidos por la Fundación.
43. Dejar herramientas o equipos en sitios distintos a los señalados para tal fin o entregarlos a otras personas sin recibir la orden o autorización correspondiente.
44. Negarse a trabajar con los métodos y sistemas de la Fundación.
45. Realizar sus actividades en un puesto distinto del asignado, sin la debida autorización.
46. Ingresar a sitios en los cuales no se esté permitido el acceso, sin el previo permiso.
47. Ocultar faltas que atenten contra la Fundación, cometidas por compañeros de trabajo o guardar silencio ante actitudes sospechosas que observe ya sea de compañeros de trabajo o extraños.
48. Abstenerse de asistir a reuniones programadas por la Fundación, siempre que sea dentro de la jornada laboral.
49. Pronunciar expresiones vulgares o deshonestas en el lugar de trabajo o irrespetar en cualquier forma a sus superiores, compañeros de trabajo o clientes de la Fundación.
50. Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente la ejecución del propio trabajo, los instrumentos, equipos y materiales de la Fundación.
51. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
52. Dedicarse a escuchar radio o ver televisión en horas y sitios de trabajo sin autorización de su jefe inmediato.
53. Mantener en su poder cualquier clase de sustancia prohibida por la ley.
54. Mantener en su poder o instalar en los computadores de la Fundación o en uno de su propiedad que se encuentre dentro de las instalaciones de la Fundación cualquier software que no cuente con la debida licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley.
55. Instalar software en los computadores de la Fundación así este cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin la autorización escrita del jefe del Centro de Informática.
56. Incumplir lo establecido en el reglamento de uso de internet de la Empresa durante la jornada de trabajo como fuera de ella.

57. Dar a conocer a personas no autorizadas para el efecto por la Fundación, la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo o la central telefónica de ésta.
58. Brindar mala atención a los usuarios: No contestar las llamadas, colgarlas durante su desarrollo, ser descortés, grosero, déspota, vulgar o faltar a la confianza y/o negar deliberadamente un servicio.
59. Las demás contempladas en los reglamentos, políticas generales y estatutos de la Empresa.

CAPITULO XIX

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 57°.- CRITERIOS PARA LA TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS: Se determinará si la falta es grave o leve de conformidad con los siguientes criterios:

1. El grado de culpabilidad.
2. La naturaleza esencial del servicio.
3. El grado de perturbación del servicio.
4. La jerarquía y mando que el empleado tenga en la respectiva institución.
5. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado.
6. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta, que se apreciarán teniendo en cuenta el cuidado empleado en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado o de la que se derive de la naturaleza del cargo o función, el grado de participación en la comisión de la falta, si fue inducido por un superior a cometerla, o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas.
7. Los motivos determinantes del comportamiento.
8. cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean particulares o no.
9. La realización típica de una falta objetivamente gravísima cometida con culpa grave será considerada falta grave.

ARTICULO 58°.- FUNDECAFE no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo, tal como lo establece el art. 114 del C.S.T.

ARTICULO 59°.- Se establecen las siguientes clases de faltas además de las contempladas en el Artículo 52° y 54° del Presente Reglamento y se tipificarán de acuerdo a los criterios contemplados en el Artículo 53° y de acuerdo al número de ocurrencia.

1. El retardo en la entrada al trabajo o el retiro prematuro de él, sin justa causa, cuando no cause perjuicio de importancia a la Fundación.
2. La inasistencia al trabajo durante la jornada, sin justa causa, cuando no cause perjuicio de importancia a la Fundación.
3. El incumplimiento o la infracción de las demás obligaciones contractuales y reglamentarias, o de las normas generales o especiales que se dicten de este reglamento, cuando dicho incumplimiento o infracción no causen perjuicio de importancia a la Fundación.

CAPITULO XX

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 60°.- Son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la Empresa:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra la Fundación, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra la Fundación, de los miembros de su familia, o de sus representantes, socios y trabajadores en general.

PARAGRAFO 1. Para aplicar la causal tres (3) es requisito indispensable que se oiga previamente el trabajador en ejercicio del derecho de defensa.

4. Todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, equipos, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en la oficina, establecimiento o lugar del trabajo, en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos y en especial el presente reglamento de trabajo.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, cuando la causa de la sanción sea suficiente por si misma para la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Fundación.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio por labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la Fundación.

Para dar aplicación al presente numeral, la Empresa se ceñirá al siguiente procedimiento;

1. Se requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no menor de ocho (8) días.
2. Si hechos los anteriores requerimientos la Fundación considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
3. Si la Empresa no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes. Luego queda en libertad para tomar la decisión de retiro y comunicarla con pre-aviso.
4. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

PARÁGRAFO. Al momento de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de la Empresa, ésta debe indicar la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTÍCULO 61°.- Tienen igualmente el carácter de justas causas de terminación unilateral del contrato por parte de la Fundación, las estipuladas en los contratos individuales de trabajo, o en las convenciones colectivas, pactos y laudos arbitrales.

ARTÍCULO 62°.- Para los efectos del artículo séptimo (7), literal (a), numeral (6), del decreto 2351 de 1965, se califican como graves las siguientes faltas, además de las que tengan ese carácter en forma general:

1. La reincidencia en la violación leve de las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias y en especial las prohibiciones contenidas en el presente reglamento cuando causen perjuicio grave a la Fundación.
2. Hacer peligroso el lugar de trabajo por violación de las normas sobre seguridad e higiene; no someterse a los exámenes médicos o de salud prescritos por la Fundación o por las autoridades; y, no usar los implementos dedicados a la prevención de accidentes.

3. Contribuir a hacer peligroso el sitio de trabajo.
4. Todo daño material causado por descuido a los edificios, obras, máquinas, equipos, herramientas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.
5. Todo descuido en el trabajo que afecte o pueda afectar la seguridad de las personas, de las máquinas, de los equipos, de las mercancías o de las instalaciones.
6. Dañar las edificaciones, materiales, equipos, herramientas y otros elementos pertenecientes a la Fundación o a la entidad para la cual presta sus servicios, intencionalmente o por descuido.
7. Dejar herramientas o equipos en sitios distintos a los señalados para tal fin o entregarlos a otras personas sin recibir la orden o autorización correspondiente.
8. Hacer uso indebido de los permisos concedidos por la Fundación.
9. Hacer trabajos distintos a su oficio de la Fundación sin la debida autorización.
10. No trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implantados por la Fundación.
11. Operar o usar equipos, máquinas, herramientas u otros elementos que no se le hayan entregado o asignado con perjuicio para la Fundación.
12. Dejar perder los objetos que se le han confiado a su cuidado, en especial las armas de dotación y equipos de comunicación.
13. Cambiar de turno de trabajo sin autorización de la Fundación, o reemplazar a otro trabajador en sus labores, sin previa autorización.
14. Recibir o aceptar propinas, regalos y toda clase de obsequios o presentes durante el ejercicio de sus labores o con motivo o por causa de éstas.
15. Hurtar, destruir o atentar en cualquier forma contra los bienes de la Fundación o de la entidad en la cual está prestando sus servicios.
16. Entrar a trabajar en estado de alicoramiento o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. Ser sorprendido en uno de estos estados en los lugares de trabajo o ingiriendo licor, conducir vehículos de la Fundación en estado de alicoramiento o bajo el influjo de tales drogas.
17. Los retardos, los retiros antes de la hora de salida o las faltas al trabajo cuando causan perjuicio grave a la Fundación o cuando, sin causarlo constituyen tercera falta, aunque las faltas anteriores hubieren sido sancionadas en la forma prevista en este reglamento.
18. La falta total al trabajo durante un día, sin excusa suficiente cuando causa perjuicio grave a la Fundación o cuando, sin causarlo constituye tercera falta, aunque las faltas anteriores hubieren sido sancionadas en la forma prevista en este reglamento.

19. Permitir que otro trabajador o un extraño use su carné de identificación, o usar el ajeno, o hacerle enmiendas.
20. Negarse, sin razones válidas, a prestar el servicio en el lugar y sitio que la Fundación le indique.
21. Suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la Fundación.
22. Atemorizar, coaccionar o intimidar a los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la Fundación, o faltarle al respeto con hechos o palabras insultantes.
23. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la Fundación, su personal directivo, los trabajadores o sobre productos o servicios.
24. Exhibir o entregar documentos o facturas, libros, herramientas, equipos, etc. de la Fundación sin autorización.
25. Falsificar o adulterar documentos de la Fundación para que sean utilizados contra ésta.
26. Rendir informaciones falsas acerca de hechos o situaciones ocurridas en su presencia o abstenerse de informar hechos graves ocurridos en su presencia o que conozca con motivo de las labores que desempeña.
27. Dormir en horas de trabajo.
28. Exhibirse con el uniforme de la Fundación en sitios de cantina o similares o usar el arma de dotación fuera del servicio.
29. Revelar o suministrar, sin autorización a terceras personas, cualquier información obtenida con motivo del ejercicio de sus labores.
30. El no uso de los elementos de protección que la Fundación entrega a sus trabajadores para evitar riesgos de enfermedades.
31. No reportar inmediatamente los dineros que por cualquier motivo llegare a recibir y que pertenecieren a la Fundación.
32. La malversación de fondos de la Fundación o de trabajadores o entidades conformadas por los trabajadores.
33. Utilizar vocabulario soez o agredirse, injuriar, reñir, o discutir gravemente dentro de las instalaciones de la Fundación, con los empleados o con el público en general.
34. No someterse a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de los trabajadores ordene la Fundación, en determinados casos.

35. Negarse a cumplir con los requisitos exigidos por la E.P.S. para su afiliación o negarse a cumplir los que exija la misma entidad para su permanencia como afiliada.
36. El no llevar el uniforme reglamentario completo, aseado y organizado.
37. El trato descomedido, negligente o descortés con los clientes de la Fundación.
38. La reincidencia por cuarta vez en una misma falta aun cuando hubieren sido sancionadas de conformidad con el capítulo anterior, falta que no hubiere sido suficientemente grave como para dar lugar al despido por justa causa.
39. Usar, duplicar o retirar de la Fundación, software sin la respectiva licencia de uso, contrato de compra, permiso escrito de uso del proveedor o distribuidor autorizado en cualquiera de las computadoras que la Fundación pone a disposición de los trabajadores como elementos de trabajo.
40. Utilizar las cuentas de E-mail o de la navegación de Internet dispuestas por la Fundación con fines distintos a la labor para la cual fue contratado el trabajador, y en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de informática prevista para el cumplimiento de sus funciones.

ARTÍCULO 63°.- Son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte de la Fundación, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por la Fundación contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes de FUNDECAFÉ con el consentimiento o tolerancia de éste.
3. Cualquier acto de la Fundación o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que la Fundación no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por la Fundación al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte de la Fundación, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia de la Empresa, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben a la Empresa, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

9. Ser víctima de cualquiera de las modalidades de acoso laboral establecidas en el artículo 60 del presente reglamento.

CAPITULO XXI

PROCEDIMIENTOS

TARDANZAS, AUSENCIAS Y LICENCIAS

ARTICULO 64°. DE LAS TARDANZAS: Se considerará tardanza la llegada del empleado al puesto de trabajo después de la hora de entrada establecida en la jornada laboral. El Jefe inmediato velará por la concurrencia puntual del Trabajador al puesto de trabajo.

DE LAS TARDANZAS JUSTIFICADAS: Los Empleados deberán justificar sus tardanzas ante su Jefe inmediato. Se considerarán tardanzas justificadas aquellas generadas por sucesos que puedan afectar en forma general a los Trabajadores, como huelgas de transporte, fuertes lluvias o algún suceso imprevisto o extraordinario. También las que se originen del cumplimiento de citas para recibir atención médica a nivel personal. En caso de tardanzas justificadas por citas médicas en el término no mayor de 24 horas se presentará la constancia correspondiente.

ARTICULO 65°. DE LAS AUSENCIAS: La ausencia es la no-concurrencia y permanencia del empleado en su puesto de trabajo. La ausencia puede ser justificada e injustificada.

AUSENCIAS JUSTIFICADAS: El empleado podrá ausentarse justificadamente de su puesto de trabajo, por un período determinado, con la autorización correspondiente, por razón de permisos, licencias, tiempo compensatorio reconocido, separación del cargo o vacaciones.

AUSENCIAS INJUSTIFICADAS: El empleado que se ausente de manera temporal o por tiempo definido de su puesto de trabajo sin la debida justificación incurrirá en falta disciplinaria, sancionada con aplicación del debido proceso consagrado en el Reglamento Interno de trabajo. Si la ausencia injustificada se extiende a tres días hábiles consecutivos, se procederá a declarar la vacancia del empleo previo los procedimientos legales.

AUSENCIAS JUSTIFICADAS POR PERMISOS: El empleado, cuando medie justa causa puede obtener permiso con goce de sueldo hasta por tres (3) días. Todo permiso deberá ser solicitado por escrito, con el correspondiente visto bueno del Jefe inmediato y corresponderá al Gerente o a quien se haya delegado la facultad, el autorizar o negar el permiso.

DEL TRAMITE PARA AUSENCIAS JUSTIFICADAS POR PERMISO: El Empleado que no pueda asistir puntualmente a su puesto de trabajo deberá informar a su jefe inmediato a más tardar una hora después de la hora establecida para el inicio de labores, indicando el motivo de la ausencia, cualquiera que fuere la causa. De existir impedimento justificable para tal comunicación, el empleado a su regreso al sitio de trabajo debe presentar excusa ante el Jefe Inmediato, de lo contrario se le considerará la ausencia como

injustificada, incurriendo en una falta disciplinaria, sancionada con aplicación del debido procedimiento consagrado en el Reglamento interno de Trabajo.

DE LA JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD: Toda ausencia por enfermedad de un (1) día o más, debe ser justificada con el respectivo certificado médico de incapacidad laboral, el cual deberá ser remitido el día de la emisión de la incapacidad o más tardar el día hábil siguiente, pero previamente debe ser comunicado vía telefónica o por escrito al jefe inmediato o en su defecto al área de Recurso Humano (si la hubiere) para que la entidad tome la decisión de reemplazarlo o cubrir la ausencia temporal con el fin de no alterar la prestación del servicio.

JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIA ANTERIOR O POSTERIOR A FINES DE SEMANA, DÍAS FERIADOS, DE FIESTA O DUELO NACIONAL ESTABLECIDOS: El Empleado que se ausente en días lunes o viernes o en día anterior o posterior a días feriados de fiesta o de duelo nacional establecidos, deberá justificar y comprobar debidamente dicha ausencia. El incumplimiento por parte del Empleado del requerimiento señalado, se considerará falta disciplinaria, sancionada con aplicación del debido procedimiento consagrado en el Reglamento Interno de Trabajo. A su vez si la Empresa se percatara de la repetida ausencia justificada, estará autorizado para solicitar y verificar las pruebas que supuestamente han justificado la misma.

LAS AUSENCIAS JUSTIFICADAS QUE DEBEN COMPENSARSE: Se concederá permiso hasta por seis (6) horas semanales, pero el tiempo correspondiente a dichas ausencias será compensado por el empleado en un plazo no mayor de tres (3) meses, en la forma más conveniente para la Empresa y de común acuerdo con el correspondiente Jefe de área.

ARTICULO 66°. LICENCIAS:

NOCION Y CLASES DE LICENCIAS: El empleado que se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo, por solicitud propia, por enfermedad o por maternidad. Los empleados tienen derecho a licencias renunciables sin sueldo hasta por sesenta (60) días al año, continuos o divididos. Si concurre justa causa, a juicio del Gerente, la licencia puede prorrogarse máximo hasta por treinta (30) días más de lo contrario tendrá que ser retirado del servicio.

SOLICITUD: El empleado dirigirá por escrito la solicitud de licencia o su prórroga a la Gerencia, con el visto bueno de su correspondiente Jefe inmediato. Cuando la solicitud de licencia no obedezca a razones de fuerza mayor o caso fortuito, el Gerente decidirá sobre la oportunidad de concederla, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. El Empleado que solicite licencia, no podrá separarse de su cargo, hasta tanto ésta no le sea concedida mediante oficio y sea calificado en forma eventual.

DE LA RENUNCIA A LA LICENCIA: La licencia concedida a los empleados de la Empresa no podrá ser revocada, pero el funcionario puede en todo caso renunciar a ella, para lo cual dará aviso por escrito al Jefe Inmediato o en su defecto a la coordinación de Recursos Humanos (si lo hubiere).

LA REINCORPORACIÓN. Al vencimiento de cualquiera de las licencias, el empleado debe reincorporarse al ejercicio de sus funciones, el día hábil posterior al vencimiento. Si no las reasume incurrirá en abandono del cargo y acarreará las sanciones del caso.

LICENCIA DE MATERNIDAD: Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1822 de 2017. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

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

Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora;
- b) La indicación del día probable del parto, y
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.

Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.

La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por

razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

PARÁGRAFO 1º. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

PARÁGRAFO 2º. Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5º) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.

El Ministerio de Salud reglamentará en un término no superior a seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, lo concerniente al contenido de la certificación de que trata este párrafo y fijará los criterios médicos a ser tenidos en cuenta por el médico tratante a efectos de expedirla.

LICENCIA DE PATERNIDAD: El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación. La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

La metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación. La tasa de desempleo estructural será publicada en el mes de diciembre de cada año y constituirá la base para definir si se amplía o no la licencia para el año siguiente.

Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros se aplique lo establecido en el presente párrafo:

LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA: Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:

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

Para los efectos de la licencia de que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

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

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

LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL: La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental flexible de tiempo parcial se regirá por las siguientes condiciones:

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

Para los efectos de la licencia de la que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

- 1) El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
- 2) Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:
 - a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
 - b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y
 - a) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su presentación.

CAPITULO XXII

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 67°. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente y si esté es sindicalizado deberá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca. Si en la Empresa no hay sindicato o el trabajador no está afiliado a él, esta cumple su obligación oyendo a dos (2) de sus compañeros de trabajo, si el trabajador lo solicita. En todo caso dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (C. S. T, Art. 115).

ARTICULO 68°. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (C. S. T, art. 115). Las faltas cometidas por el trabajador contra sus obligaciones o violando sus prohibiciones laborales, que no constituyan motivo suficiente y justo para dar por terminado el contrato de trabajo, como lo dispone el siguiente capítulo de este reglamento serán sancionadas con llamados de atención hasta por tres veces, o con suspensión después de la segunda llamada de atención, no mayores de ocho (8) días la primera vez, ni superiores a dos (2) meses en las siguientes. Estas sanciones se impondrán teniendo en cuenta la gravedad de la falta y la reincidencia.

ARTÍCULO 69°. Con relación a las faltas disciplinarias de que trata este capítulo, se deja claramente establecido;

- 1) La Empresa no reconocerá, ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de laborar por causa de cualquiera de las faltas antes mencionadas y de su correspondiente sanción.
- 2) La Empresa llevará un registro en que consten las faltas que haya cometido el trabajador y las sanciones impuestas con motivo de tales faltas, para efectos del registro de trabajo y para ser tenido en cuenta para ascensos y los demás efectos a que hubiere lugar.

ARTÍCULO 70°. En ningún caso podrá la Empresa imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pacto colectivo, en convención colectiva, en fallo arbitral o en el contrato individual de trabajo.

PARAGRAFO: Aplicación de la Sanción, La sanción debe ser consecuencia inmediata de la falta cometida, o, por lo menos impuesta con tanta oportunidad que no quede la menor duda de que está sancionando la falta que se imputa y no otra. Esta relación inmediata entre causa y efecto debe existir, no solamente cuando se trata de la causal que examina, sino respecto de todas las contempladas en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 como justificadas del despido, y, en general, siempre que se imponga al trabajador cualquier tipo de sanción. Desde luego, esta inmediatez no significa simultaneidad ni puede confundirse con una aplicación automática de la sanción pues bien puede ocurrir que los hechos o actos constitutivos de falta requieran ser comprobados mediante una previa investigación, o que, una vez establecidos, se precise de un término prudencial para calificar la falta y aplicar la condigna sanción (CSJ, Cas. Laboral, Sentencia. Julio30/76.

ARTICULO 71º. PROCESO DISCIPLINARIO. Ningún ordenamiento legal puede autorizar la ilimitada facultad personal de aplicar por sí y ante sí, sanciones disciplinarias. Por lo cual el poder disciplinario no se concibe como absoluto ni en el derecho comparado ni en la doctrina laboral. Cuando el poder disciplinario no se refrenda por disposiciones de un estatuto, el empleado tiende a considerar que dispone de una libertad ilimitada. Sin embargo, la doctrina ha dictado al derecho laboral importantes limitaciones sacadas de los principios generales del derecho:

- 1) El poder disciplinario es limitado por su finalidad, debe servir solamente para mantener el orden de la empresa. Los actos del trabajador que no turben la marcha del establecimiento no deben ser sancionados.
- 2) Del derecho común y a falta de un estatuto especial, sólo podrán ser impuestas las penas disciplinarias que alcancen al trasgresor en su calidad o en su función.
- 3) La sanción disciplinaria debe ser proporcional a la gravedad de la falta.

Además, los requisitos de la sanción disciplinaria son:

- a) Inmediata; el interés está en que se produzca una relación actual entre la falta y la sanción;
- b) Precisa; en su finalidad restablecer el equilibrio turbado en la ejecución del contrato
- c) El efecto debe despertar en el sujeto el sentimiento de la propia responsabilidad
- d) Proporcional entre la falta cometida y la sanción impuesta.
- e) En general, el poder disciplinario está limitado:

1. Por la ley;
2. Por los pactos colectivos de condiciones de trabajo
3. Por los usos y las costumbres
4. Por el contrato individual de trabajo
5. Por el reglamento de trabajo.

Las reglas que gobiernan el poder disciplinario del empleador en la legislación colombiana son las siguientes:

- 1) Tanto los hechos considerados como faltas como las sanciones pertinentes, deben constar, o en el reglamento de trabajo, o en la convención o pacto colectivo o laudo arbitral;
- 2) Las penas no pueden ser corporales o medidas lesivas que afecten la dignidad del trabajador;
- 3) El procedimiento para aplicar la sanción debe constar por escrito y suscrito por el trabajador;
- 4) El trabajador debe conocer el orden jerárquico para la imposición de las sanciones, y saber ante quien puede presentar las quejas o reclamaciones
- 5) El trabajador debe ser siempre escuchado.

PROCEDIMIENTO

- 1) El trabajador viola el régimen de obligaciones y/o prohibiciones establecidas en la Ley, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato de trabajo o comete una falta grave de las que están pactadas en el Reglamento Interno de Trabajo.
- 2) El Jefe inmediato deberá oírlo personalmente en descargos y levantará el acta correspondiente, debiendo poner en conocimiento de este hecho al Director Ejecutivo o a la Coordinación de Recursos

- Humanos (si la hubiere). Se recomienda que el Jefe esté acompañado por un funcionario.
- 3) En caso de no ser posible oírlo en descargos, deberá enviar de manera inmediata, el acta de descargos para que el trabajador pueda ejercer el derecho a la defensa. Igual que en el punto anterior, deberá poner en conocimiento de esta situación al Director Ejecutivo o a la Coordinación de Recursos Humanos (si la hubiere).
 - 4) El trabajador deberá enviar al Jefe inmediato el acta de descargos con las respuestas correspondientes.
 - 5) El Jefe inmediato enviará al Director Ejecutivo o a la Coordinación de Recursos Humanos (si la hubiere) el acta de descargos correspondiente con el fin de ordenar, si es del caso, un llamado de atención, una suspensión al contrato de trabajo o la terminación del mismo con justa causa
 - 6) De acuerdo con lo anterior, Director Ejecutivo o a la Coordinación de Recursos Humanos (si la hubiere) decide y envía al Jefe Inmediato el llamado de atención o la carta de suspensión del contrato de trabajo.
 - 7) El Jefe Inmediato notifica por escrito de esta decisión al trabajador inculpado, quien deberá firmar la copia de la comunicación con fecha y hora. En el evento en que el trabajador no quiera firmar, el Jefe deberá solicitar a dos (2) testigos que den fe de lo anterior y firmen la copia respectiva

CAPITULO XXIII

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 72°. Son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la Empresa (FUNDECAFE):

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra la Empresa, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra la Empresa, de los miembros de su familia, o de sus representantes, socios y trabajadores en general. **PARAGRAFO 1.** Para aplicar la causal tres (3) es requisito indispensable que se oiga previamente el trabajador en ejercicio del derecho de defensa.
4. Todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, equipos, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictivo que el trabajador cometa en la oficina, establecimiento o lugar del trabajo, en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos y en especial el presente reglamento de trabajo.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio por labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la Empresa.
10. Para dar aplicación al presente numeral, la Empresa se ceñirá al siguiente procedimiento;
 - a. Se requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no menor de ocho (8) días.
 - b. Si hechos los anteriores requerimientos la Empresa considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
 - c. Si la Empresa no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes. Luego queda en libertad para tomar la decisión de retiro y comunicarla con pre-aviso.
- 11) La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

PARAGRAFO 1. La inexecución de obligaciones legales o convencionales que incumben al trabajador, para la terminación del contrato, debe ser sistemática, entendiéndose con ello que debe ser regular, periódica o continua, que apunte a demostrar que el trabajador ha tomado la conducta o el propósito de incumplir. Pero, es natural que el empleador deberá no solo probar que el trabajador periódicamente incurrió en faltas o irregularidades sino, además, que cada vez que ello ocurrió, le hizo la correspondiente reconvención. Por tanto, mal procede cuando las acumula y hace un solo llamado de atención o un solo pliego de cargos por faltas cometidas en diferentes épocas, pues la jurisprudencia ha sido clara en definir que, frente a la ausencia de inmediatez entre la falta y la sanción, debe entenderse que hubo condonación de la misma. (CSJ. Sent. Jun.6/96 Rad. 8313)
- 12) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de la Empresa.
- 13) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- 14) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- 15) El reconocimiento al trabajador de la pensión plena de jubilación o de invalidez estando al servicio de la Empresa.
- 16) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así

como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime la Empresa de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

- 17) Cuando se le compruebe al trabajador que ha causado acoso laboral en cualquiera de las modalidades presentadas en el artículo 95 del presente reglamento.
- 18) Cuando el trabajador no responda de forma veraz el interrogatorio que se le realice en el examen médico de pre-empleo. En los casos de los numerales 9 al 15 de este artículo, para la terminación del contrato la Empresa deberá dar aviso al trabajador con anticipación no inferior a quince (15) días.

PARÁGRAFO. Al momento de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de la Empresa, ésta debe indicar la causal o motivo de ésta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTÍCULO 73°. Tienen igualmente el carácter de justas causas de terminación unilateral del contrato por parte de la Empresa, las estipuladas en los contratos individuales de trabajo, o en las convenciones colectivas, pactos y laudos arbitrales.

ARTÍCULO 74°. Para los efectos del artículo séptimo (7), literal (a), numeral (6), del decreto 2351 de 1965, se califican como graves las siguientes faltas, además de las que tengan ese carácter en forma general:

- 1) La reincidencia en la violación leve de las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias y en especial las prohibiciones contenidas en el presente reglamento cuando causen perjuicio grave a la Empresa.
- 2) Hacer peligroso el lugar de trabajo por violación de las normas sobre seguridad e higiene; no someterse a los exámenes médicos o de salud prescritos por la Empresa o por las autoridades; y, no usar los implementos dedicados a la prevención de accidentes.
- 3) Contribuir a hacer peligroso el sitio de trabajo.
- 4) Todo daño material causado por descuido a los edificios, obras, máquinas, equipos, herramientas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.
- 5) Todo descuido en el trabajo que afecte o pueda afectar la seguridad de las personas, de las máquinas, de los equipos, de las mercancías o de las instalaciones.
- 6) Toda violación de las reglamentaciones prescritas o que se prescriban por la Empresa para el uso de carteleras, útiles o elementos de trabajo y de las reglamentaciones para la protección y seguridad de elementos o instalaciones deportivas o similares.
- 7) Dañar las edificaciones, materiales, equipos, herramientas y otros elementos pertenecientes a la Empresa o a la entidad para la cual presta sus servicios, intencionalmente o por descuido.
- 8) Dejar herramientas o equipos en sitios distintos a los señalados para tal fin o entregarlos a otras personas sin recibir la orden o autorización correspondiente.
- 9) Negarse a laborar en el turno que le asigne la Empresa.
- 10) Hacer uso indebido de los permisos concedidos por la Empresa.
- 11) Hacer trabajos distintos a su oficio de la Empresa sin la debida autorización.
- 12) No trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implantados por la Empresa.
- 13) Operar o usar equipos, máquinas, herramientas, vehículos u otros elementos que no se le hayan

entregado o asignado con perjuicio para la Empresa.

- 14) Dejar perder los objetos que se le han confiado a su cuidado, en especial las armas de dotación y equipos de comunicación.
- 15) Cambiar de turno de trabajo sin autorización de la Empresa, o reemplazar a otro trabajador en sus labores, sin previa autorización.
- 16) Recibir o aceptar propinas, regalos y toda clase de obsequios o presentes durante el ejercicio de sus labores o con motivo o por causa de éstas.
- 17) Hurtar, destruir o atentar en cualquier forma contra los bienes de la Empresa o de la entidad en la cual está prestando sus servicios.
- 18) Entrar a trabajar en estado de alicoramiento o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. Ser sorprendido en uno de estos estados en los lugares de trabajo o ingiriendo licor, conducir vehículos de la Empresa en estado de alicoramiento o bajo el influjo de tales drogas.
- 19) Los retardos, los retiros antes de la hora de salida o las faltas al trabajo cuando causan perjuicio grave a la Empresa o cuando, sin causarlo constituyen tercera falta, aunque las faltas anteriores hubieren sido sancionadas en la forma prevista en este reglamento.
- 20) Abandonar, sin autorización de sus superiores el sitio de trabajo que se le haya asignado o retirarse de él sin haber sido debidamente reemplazado.
- 21) La falta total al trabajo durante un día, sin excusa suficiente cuando causa perjuicio grave a la Empresa o cuando, sin causarlo constituye tercera falta, aunque las faltas anteriores hubieren sido sancionadas en la forma prevista en este reglamento.
- 22) Permitir que otro trabajador o un extraño use su carné de identificación, o usar el ajeno, o hacerle enmiendas.
- 23) Rehusarse a mostrar el carné de identificación o negarse a entregarlo cuando sea solicitado por los vigilantes o los superiores.
- 24) Negarse, sin razones válidas, a prestar el servicio en el lugar y sitio que la Empresa le indique.
- 25) Negarse sin justa causa, a cumplir órdenes del superior, siempre que ellas no lesionen su dignidad.
- 26) Suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la Empresa.
- 27) Atemorizar, coaccionar o intimidar a los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa, o faltarle al respeto con hechos o palabras insultantes.
- 28) Distribuir material escrito o impreso de cualquier clase dentro de las dependencias de la Empresa, sin autorización.
- 29) Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la Empresa, su personal directivo, los trabajadores o sobre productos o servicios.
- 30) Exhibir o entregar documentos o facturas, libros, herramientas, equipos, etc. de la Empresa sin autorización.
- 31) Falsificar o adulterar documentos de la Empresa para que sean utilizados contra ésta.
- 32) Rendir informaciones falsas acerca de hechos o situaciones ocurridas en su presencia o abstenerse de informar hechos graves ocurridos en su presencia o que conozca con motivo de las labores que desempeña.
- 33) Dormir en horas de trabajo.
- 34) Exhibirse con el uniforme de la Empresa en sitios de cantina o similares o usar el arma de dotación fuera del servicio.
- 35) Revelar o suministrar, sin autorización a terceras personas, cualquier información obtenida con motivo del ejercicio de sus labores.
- 36) Ingresar personas extrañas al sitio de trabajo, sin la correspondiente autorización.
- 37) El no uso de los elementos de protección que la Empresa entrega a sus trabajadores para evitar riesgos

de enfermedades.

- 38) No reportar inmediatamente los dineros que por cualquier motivo llegare a recibir y que pertenecieren a la Empresa.
- 39) Dar a conocer informaciones estrictamente reservadas o confidenciales. O dar a conocer el resultado de investigaciones, asesorías o servicios técnicos de carácter reservado o confidencial.
- 40) Conducir un vehículo de la Empresa sin permiso, o, con permiso o autorización sin la licencia de conducción vigente, así como transportar pasajeros no autorizados, o realizar recorridos no previstos sin permiso.
- 41) Dejar perder objetos que se le han confiado a su cuidado en perjuicio de la Empresa.
- 42) La malversación de fondos de la Empresa o de trabajadores o entidades conformadas por los trabajadores.
- 43) Utilizar vocabulario soez o agredirse, injuriar, refñir, o discutir gravemente dentro de las instalaciones de la Empresa, con los empleados o con el público en general.
- 44) No someterse a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de los trabajadores ordene la Empresa, en determinados casos.
- 45) Negarse a cumplir con los requisitos exigidos por la E.P.S. para su afiliación o negarse a cumplir los que exija la misma entidad para su permanencia como afiliada.
- 46) El no llevar el uniforme reglamentario completo, aseado y organizado.
- 47) No ser cuidadoso en el manejo del equipo, material y demás enseres de la Empresa, o no dar aviso al jefe inmediato en caso de cualquier daño, pérdida o se presenten fallas técnicas en algún objeto relacionado directamente con su labor.
- 48) La sustracción de artículos de servicio, dinero u otros objetos de la Empresa o de los compañeros.
- 49) En caso de que ocupe una vivienda proporcionada por la Empresa, no podrá permitir que en ella habiten o pernecten personas distintas a las autorizadas por la Empresa.
- 50) El trato descomedido, negligente o descortés con los clientes de la Empresa.
- 51) La reincidencia por cuarta vez en una misma falta aun cuando hubieren sido sancionadas de conformidad con el capítulo anterior, falta que no hubiere sido suficientemente grave como para dar lugar al despido por justa causa.
- 52) No respetar las normas sobre propiedad intelectual, seguridad y las políticas internas de la Empresa en lo relacionado con la administración y el uso de hardware, software e información y documentación relacionada con estos elementos.
- 53) Usar, duplicar o retirar de la Empresa, software sin la respectiva licencia de uso, contrato de compra, permiso escrito de uso del proveedor o distribuidor autorizado en cualquiera de las computadoras que la Empresa pone a disposición de los trabajadores como elementos de trabajo.
- 54) No informar a la Empresa, inmediatamente tenga conocimiento, de cualquier mal uso del hardware, software, información o documentación relacionada con estos elementos, sea este realizado por trabajadores o por terceras personas.
- 55) Utilizar las cuentas de E-mail o de la navegación de Internet dispuestas por la Empresa con fines distintos a la labor para la cual fue contratado el trabajador, y en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de informática prevista para el cumplimiento de sus funciones.

PARÁGRAFO. Al momento de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de la Empresa, ésta debe indicar la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTÍCULO 75°. Son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del trabajador:

- 1) El haber sufrido engaño por parte de la Empresa, respecto de las condiciones de trabajo.
- 2) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por la Empresa contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes de COOCENTRAL con el consentimiento o tolerancia de éste.
- 3) Cualquier acto de la Empresa o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- 4) Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que la Empresa no se allane a modificar
- 5) Todo perjuicio causado maliciosamente por la Empresa al trabajador en la prestación del servicio.
- 6) El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte de la Empresa, de sus obligaciones convencionales o legales.
- 7) La exigencia de la Empresa, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
- 8) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben a la Empresa, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
- 9) Ser víctima de cualquiera de las modalidades de acoso laboral establecidas en el artículo 73 del presente reglamento.

PARÁGRAFO: Cuando el trabajador da por terminado el contrato de trabajo con justa causa, debe manifestar a la Empresa la causal o motivo de su determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPÍTULO XXIV

LEY 1010 DE 2006 ACOSO LABORAL DEFINICION. MODALIDADES, MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS.

ARTÍCULO 76°.- DEFINICION DE ACOSO LABORAL. - Para estos efectos se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. Pueden presentarse bajo las siguientes modalidades:

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

2. Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. Discriminación laboral. Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación 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.
6. Desprotección laboral. Toda conducta tendiente a 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 77°.- CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. - Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo,
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco

cambio de lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;

10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor
13. 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;
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social;

ARTÍCULO 78°.- El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Con sanción administrativa de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para la Empresa que lo tolera.
3. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral.
4. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

ARTÍCULO 79°.- Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia el presente reglamento.

ARTÍCULO 80°.- Son obligaciones especiales del trabajador las siguientes:

1. Observar un comportamiento respetuoso y considerado en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo.

2. Evitar cualquier conducta de agresión física o moral o que implique violación a la libertad física o sexual contra sus compañeros de trabajo y superiores jerárquica
3. Comunicar a la Empresa sobre cualquier conducta de la que tenga conocimiento, ejercida por directivos, jefes de departamento o compañeros de trabajo, que pueda implicar maltrato físico o moral o persecución laboral contra sí mismo o contra otros compañeros, jefes o directivos.

ARTICULO 81°.- CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. - No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades.

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la fuerza pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
4. 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; La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
5. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública;
6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución;
7. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código,
8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

CAPÍTULO XXV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 82°.- Los reclamos de los trabajadores se harán ante el jefe inmediato según el orden jerárquico establecido en este reglamento, quien los oír y resolverá en justicia y equidad; o en su defecto si el caso lo amerita, al comité de convivencia laboral al que se hace referencia en el artículo 60° del presente reglamento.

ARTÍCULO 83°.- Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse de una persona que él o ellos designen, la cual deberá pertenecer a la misma empresa.

CAPITULO XXI

PUBLICACIONES

ARTICULO 84°.- Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento debe fijarse la Resolución aprobatoria (C. S. T, art. 120).

CAPITULO XXII

VIGENCIA

ARTICULO 85°.- El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (C. S. T, art. 121).

CAPITULO XXIII

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 86°.- Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

PARAGRAFO: Acogiendo lo dispuesto en la Ley 1429 de diciembre de 2010, el presente reglamento interno de trabajo para su aprobación no necesita ser presentado ante el Ministerio de Protección Social

CAPITULO XXIX

CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 87°.- No produce 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 (CST, art. 109).

Fecha: 3 de marzo de 2025 (Actualización)

Dirección: Carrera 12 # 2 – 55. Centro Comercial El Molino

Ciudad: Garzón

Departamento: Huila



DIRECTOR EJECUTIVO
Yeimi Lorena Celis vela
C.C. 1077843885
Representante Legal de FUNDECAFÉ

Visto Bueno: Sandra c. Puentes, Asesor Jurídico Externo.

