



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

### PREAMBULO

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Fundación Gimnasio Moderno Del Cauca, domiciliada en la carrera 5 No. 48 N-60 de la ciudad de Popayán, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la entidad como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, sólo pueden ser favorables al trabajador.

### Capítulo I. CONDICIONES DE ADMISIÓN

**ARTÍCULO 1.** Quien aspire a desempeñar un cargo en la Fundación Gimnasio Moderno del Cauca debe hacerlo acorde a la Política de Selección y Contratación Laboral de la Institución, teniendo en cuenta que este proceso tiene como finalidad atraer y dotar a la Organización de recursos humanos de alta calidad, así:

- La persona a contratar debe cumplir con el perfil de cargo establecido para la vacante.
- Antes de iniciar con el proceso de reclutamiento, la Organización analizará la posibilidad de realizar alguna promoción o rotación interna acorde a la vacante establecida.
- Todos los candidatos deberán someterse a entrevista deberán obtener resultados satisfactorios de acuerdo a las necesidades de cada caso para ser considerados como aptos para una vacante.
- No se podrá realizar ninguna contratación de personal que no haya cumplido con el proceso de selección.
- No es posible contratar a menores de edad, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.



- Ningún trabajador se verá discriminado por razones de edad, sexo, estado civil, origen racial o étnico, condición social, religioso o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, discapacidad, así como por razón de lengua.
- El trabajador debe guardar absoluta discreción con la información confidencial.
- No tener antecedentes judiciales ni penales.
- La administración será responsable de integrar los expedientes de personal y manejar confidencialmente su información, así como de elaborar los contratos respectivos, solicitando para tal efecto la siguiente documentación: Hoja de vida con las certificaciones laborales acorde a la experiencia acreditada, certificaciones que avalen los estudios realizados, carta de no antecedentes penales, judiciales y de procuraduría, presentar la documentación que le solicite la empresa para verificar su capacidad para el empleo.
- Los datos y referencias que proporcionen los trabajadores serán verificados por la empresa, quedando entendido que, de comprobarse la falsedad de los mismos, no será admitido en el trabajo, o, si ya estuviese trabajando, le podrá ser rescindido el contrato Individual del trabajo, sin responsabilidad alguna de la empresa.
- Toda persona contratada para realizar una función en la empresa, deberá firmar un contrato de trabajo, que contenga todas las informaciones requeridas por la ley y según las políticas internas, la empresa podrá contratar de manera temporal a un trabajador que, por la naturaleza del trabajo, sólo dure una parte del año.
- Una vez suscrito el contrato, el empleado, queda comprometido con la organización, a prestar sus servicios personales, en el nivel que le corresponda en la



organización, cumpliendo las cláusulas del contrato y las leyes laborales y reglamentos que regulan las relaciones de trabajo.

- La inducción al puesto será impartida y coordinada por el Área de Recursos Humanos o el Área de Salud en el Trabajo, a través de una o varias sesiones de capacitación que será impartida en la sede principal y/o subsedes con las que se cuente y en donde el trabajador contratado desarrollará sus funciones. Para tal propósito se adoptará la metodología mas conveniente de acuerdo a las circunstancias y espacios de trabajo disponibles, se podrá incluir, proyección de una presentación, folleto en donde se dará a conocer aspectos generales de la empresa, del puesto de trabajo, y de los sistemas de calidad, así como aspectos de seguridad establecidos para el buen desarrollo de cada una de las actividades desarrolladas por la organización. El proceso tendrá también una etapa evaluativa del entendimiento de la inducción realizada de conformidad con lo dispuesto en el decreto ley 1072 de 2015 para lo concerniente al sistema de gestion de la seguridad y salud en el trabajo.
- Todo empleado nuevo será sometido a un período probatorio, este será de dos (2) meses, al finalizar este período el jefe directo inmediato deberá hacer la evaluación y recomendará o no su contratación, al área de Recursos Humanos para fines de confirmación en el cargo.
- La Gestión de Recursos Humanos para la selección de los funcionarios tendrá como principio la búsqueda de personal de la más alta calidad profesional, cuyas competencias se encuentren en concordancia con las exigencias y objetivos institucionales, a través de procedimientos técnicos, transparentes y no discriminatorios, basados en el mérito y la excelencia.



- En el caso de ser elegido(a) el trabajador deberá presentar su hoja de vida en formato único para persona natural, junto a los siguientes documentos:
  - ✓ 3 fotocopias Legible ampliada al 150% de la cedula de ciudadanía, y/o documento de identificación.
  - ✓ Soporte Documentales De Estudio Y Experiencia
    - ESTUDIO: Copia legible de los títulos Universitarios de pregrado o Postgrado, y copia de los demás documentos que acrediten su formación academia y/o certificados de haber cursado y aprobado estudios secundarios, superiores o de postgrado, expedido por la entidad oficial o privada. En cuanto a los certificados de estudios de educación formal o no formal, se debe especificar intensidad horaria y/o semestres cursados y aprobados.
    - CONSTANCIAS DE TRABAJO: Copia Legible expedidas por la autoridad competente de las respectivas entidades oficiales o privadas y deberá contener como mínimo:
      - Nombre o razón social de la entidad o empresa
      - Fechas de ingreso o de retiro, indicando jornada laboral
      - Relación de cargos desempeñados y principales funciones de cada uno de ellos.
  - ✓ Tarjeta Profesional para los cargos que aplique, ejemplo: Psicólogos, Contador Público e Ingenieros.

“Crecer... un Compromiso Gimnasista”



- ✓ Registro de Secretaria de Salud Departamental aplica para los cargos de Psicólogos y Auxiliares de Enfermería, o demás del sector salud que aplique.
- ✓ Certificado de antecedentes disciplinarios de la Profesión para los cargos que expidan tarjeta profesional ejemplos (Trabajadores Sociales, Contador Público e Ingenieros de Sistemas)
- ✓ RUT actualizado
- ✓ Certificado de Afiliación a fondo de pensión
- ✓ ANTECEDENTES PENALES (Fotocopia pasado judicial <http://antecedentes.policia.gov.co7003/webjudicial/>)
- ✓ ANTECEDENTES FISCALES (Expedido por la Contraloría General de la Nación, página <http://186.116.129.20/siborinternet/index.asp>)
- ✓ ANTECEDENTES DISCIPLINARIOS (Expedido por la Procuraduría General de la Nación <http://siri.procuraduria.gov.co/webcidno/generar.aspx>)
- ✓ REGISTRO NACIONAL DE MEDIDAS CORRECTIVAS (Expedido por la policía Nacional) [https://srvpsi.policia.gov.co/PSC/frm\\_cnp\\_consulta.aspx](https://srvpsi.policia.gov.co/PSC/frm_cnp_consulta.aspx)

Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, del Defensor de Familia.

Prohíbese el trabajo de los menores de catorce (14) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza. Excepcionalmente y en atención a circunstancias especiales calificadas por el Defensor de Familia, los mayores de doce (12) años podrán ser autorizados por las autoridades señaladas en este artículo para trabajar con las limitaciones previstas en el Código del Menor.



ARTÍCULO 2. La FUNDACIÓN puede admitir, mediante la renuncia de los riesgos respectivos, a los trabajadores de que trata el aparte 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 aquellos trabajadores a que se refiere el inciso 3 del artículo último.

## Capítulo II. CONTRATO DE APRENDIZAJE

**ARTÍCULO 3.** Contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórico-práctica en una entidad autorizada, a cambio de que un patronizador proporcione los medios para adquirir la formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse en 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 años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual el cual en ningún caso constituye salario. (Artículo 30, ley 789 de 2.002)

**ARTÍCULO 4.** Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo. (Ley 188 de 1.959 artículo 2).





**ARTÍCULO 5.** El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y contener, cuando menos, los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador.
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligación del empleador, aprendiz y derechos de éste y aquél. (artículo 6 y 7, Ley 188 de 1.959)
5. Apoyo de sostenimiento mensual.
6. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

**ARTÍCULO 6.** CUOTAS DE APRENDICES EN LAS EMPRESAS. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional de servicio nacional de aprendizaje – SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un (1) aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y uno (1) adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte (20). Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores tendrán un (1) aprendiz.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de cinco (5) días hábiles para objetarla en caso de no ceñirse en los requerimientos de mano de obra calificada demandada por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley (artículo 33 Ley 789 de 2.002)

**ARTÍCULO 7.** Durante la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual que será como mínimo en la fase electiva equivalente al 50% de un SMLMV.



El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al 75% de un SMLMV.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del 10%, caso en el cual será equivalente al 100% de SMLMV.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaído en una negociación colectiva. (artículo 30 ley 79 de 2.002).

**ARTÍCULO 8.** Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales que cubre la empresa y en materia de salud. Durante la fase lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el sistema por seguridad social en salud y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el gobierno nacional (artículo 30, ley 789 de 2.002).

**ARTÍCULO 9.** El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnólogos de instituciones de educación reconocidas por el estado y trabajadores aprendices del SENA.

**PARAGRAFO TRANSITORIO:** Los contratos de aprendizaje que se estén ejecutando a la promulgación de esta ley, continuaran rigiéndose por las normas vigentes a la celebración de este contrato.

**ARTÍCULO 10.** El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.





1. Los primeros dos (2) meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciará de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y, de otra, la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termina por cualquier causa, la Fundación deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se registrará por el Código Sustantivo del Trabajo.

### Capítulo III. PERÍODO DE PRUEBA

**ARTÍCULO 11.** La Fundación, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él, el período inicial de prueba, que tendrá por objeto apreciar por parte de la Institución las aptitudes del trabajador, y por parte de éste las conveniencias de las condiciones de trabajo. (artículo 76, C.S.T).

**ARTÍCULO 12.** El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo. (artículo 77, numeral. C.S.T).

**ARTÍCULO 13.** El período de prueba no puede exceder de dos meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un 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. (artículo 7, Ley 50 de 1.990)

**ARTICULO 14.** En el período de prueba el contrato de trabajo puede darse por

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

#### Capítulo IV. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

**ARTÍCULO 15.** No tienen el carácter de trabajadores propiamente dichos de la Fundación, sino de 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 Institución, los cuales sólo tienen derecho al pago del descanso en los domingos y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado. Y en cuanto a las prestaciones se refiere, tienen derecho a las indicadas en el inciso 2o. del artículo 223 del Código Sustantivo del Trabajo.



## Capítulo V. HORARIO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 16.** Las horas de iniciación y terminación de la jornada laboral de los trabajadores son las que a continuación se expresan:

### 1. PERSONAL SEDE PRINCIPAL F.G.M.C

- a) Personal Administrativo: lunes a viernes en la mañana: 8:00 a.m. a 12:00 m. En la tarde: 2:00 p.m. a 6:00 p.m. Período de descanso: 12:00 meridiano a 2:00 p.m.
- b) Personal de servicios generales y manipulación de Alimentos: lunes a viernes en la mañana: de 7:00 a.m. a 1:00 p.m.; en la tarde: de 2:00 p.m. a 4:30 p.m. Descanso: de 1:00 p.m. a 2:00 p.m.
- c) Personal docente de tiempo completo, sede colegio sede principal: lunes a viernes en la mañana de 6:40 a.m. a 2:00 pm.; lunes en la tarde, de 3:00 p.m. a 6:00 p.m. Período de descanso: lunes de 2:00 p.m. a 3:00 p.m.
- d) Personal de Vigilancia – Sede Principal:
  - ✓ Vigilante Mañana: lunes a sábado de 6:00 am a 2:00 pm.
  - ✓ Vigilante Tarde: lunes a sábado de 2:00 pm a 10:00 pm.
  - ✓ Vigilante Noche 1: primeros 15 días Sábado a jueves del mes: de 10:00 pm 6:00 a.m. segundos 15 días Sábado a jueves del mes: de 6:00 pm 6:00 a.m
  - ✓ Vigilante Noche 2: primeros 15 días del mes miércoles a lunes: de 6:00 pm 6:00 a.m. segundos 15 días del mes miércoles a lunes: de 10:00 pm 6:00 a.m

### 2. Personal Primera Infancia en modalidad CDI – Institucional

- a) Personal Administrativo (Coordinadores Pedagógicos, Auxiliares Administrativos, Profesionales Psicosociales y Apoyos en Salud y Nutrición): lunes a viernes de 7:30



- a.m. a 12:30 p.m.; y de 1:30 a.m. a 4:30 p.m.; Periodo de descanso 12:30 p.m hasta 1:30 p.m, Lunes a Viernes.
- b) Personal Docente y Auxiliares Pedagógicas: lunes a viernes de 7:30 a.m. a 12:30 p.m.; y de 1:30 a.m. a 4:30 p.m.; Periodo de descanso 12:30 p.m hasta 1:30 p.m, Lunes a Viernes.
- c) Personal Manipulación de Alimentos: Lunes a Viernes de 7:00 a.m. a 12:30 p.m.; y de 1:30 a.m. a 4:00 p.m.; Periodo de descanso 12:30 p.m hasta 1:30 p.m, Lunes a Viernes.
- d) Personal Servicios Generales: Lunes a Viernes de 7:30 a.m. a 12:00 p.m.; y de 1:00 a.m. a 4:30 p.m.; Periodo de descanso 12:00 p.m hasta 1:00 p.m, Lunes a Viernes.

3. Personal Primera Infancia en modalidad CDI – Familiar DIMF

Los horarios están sujetos al desarrollo de las actividades propias del contrato, como la programación de visitas.

Nota: Los turnos del personal que labora en la Fundación son de ocho (8) horas diarias, en caso de necesidad del servicio y previa programación del patrono y autorización del ministerio de trabajo se extenderá a diez (10) horas diarias.

**PARÁGRAFO 1.** Si la Fundación llegará a necesitar laboral los domingos o festivos, ésta reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente, el cuál puede ser sábado o domingo.

**PARÁGRAFO 2.** Cuando la Fundación tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador se dediquen a



exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitaciones (artículo 21 ley 50 de 1.990).

**PARÁGRAFO 3.** Jornada laboral flexible (artículo 51 ley 789 de 2.002). Modificó el inciso primero literal c, incluyó el d (artículo 161 C.S.T)

c) El empleador y el trabajador, pueden acordar temporalmente o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitan operar a la Fundación o secciones dela misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno día no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio que podrá coincidir con el domingo. En éste, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana, y podrá ser mínimo de cuatro (4) horas continuas y hasta de diez (10) horas diarias, sin lugar a ningún trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m a 10:00 pm (Artículo 51 de Ley 789 de 2.002).

**ARTÍCULO 17.** Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turno de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse a más de ocho (8) horas diarias, o en más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre y cuando el promedio de las horas de trabajo calculado por un período que no exceda de tres (3) semanas no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y



ocho (48) horas a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**ARTÍCULO 18.** Cuando por fuerza mayor o caso fortuito, que determine suspensión de trabajo por tiempo no mayor de dos (2) horas, no puede desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario ni implique sobrerremuneración alguna.

**ARTÍCULO 19.** El número de horas de trabajo señalado en el horario anterior podrá ser elevado por orden del Empleador y sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las instalaciones de la Fundación, pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

## Capítulo VI. LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

**ARTÍCULO 20.** TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO (Artículo 25 ley 789 de 2.002 que modificó el artículo 160 de C.S.T.) quedará así:

Trabajo ordinario es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m.

**ARTÍCULO 21.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal. (Artículo 159 de C.S.T.)





**ARTÍCULO 22.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo, o de una autoridad delegada por éste; siempre que la Fundación, en razón de esta autorización, considere efectuarlo en caso necesario. (Artículo 1 decreto 13 de 1.967)

**ARTÍCULO 23. TASAS Y LÍQUIDACIÓN DE RECARGOS.** El trabajo suplementario o de horas extras diurnas se pagará por la Fundación en su caso, así: si es diurno con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, y si es nocturno con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

**ARTÍCULO 24.** El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunerará por la Fundación, en su caso, con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas por en el artículo 20 literal c de ley 50 de 1.990.

**ARTÍCULO 25.** Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ninguno otro. (artículo 24 ley 50 de 1.990)

**ARTÍCULO 26.** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

**PARÁGRAFO:** La Fundación podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

**ARTÍCULO 27.** La Fundación no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo



autorice a sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido para el efecto en el artículo 22 de este Reglamento.

## Capítulo VII. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

**ARTÍCULO 28.** Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todos los trabajadores tanto del sector público como del privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diez y nueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en días lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Artículo 1, Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).



**PARÁGRAFO 1:** La remuneración correspondiente al descanso en días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta de trabajo. (Art. 2o. Ley 51 de 22 de diciembre de 1983).

**PARÁGRAFO 2:** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado. (Art. 26. Numeral 5 Ley 50 de 1990).

**PARÁGRAFO 3:** Trabajo dominical y festivo: Artículo 26 ley 789 de 2.002, modificó el artículo 179 de C.S.T

El trabajo de en domingo y festivos se remunerará con un recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior

Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas por en el artículo 20 literal c de ley 50 de 1.990. (Artículo 26 ley 789 de 2.002)

**PARAGRAFO 3.1.** El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en éste sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la ley 789 de 2.002 se aplicarán en su aplicación frente a los contratos



celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 01 de abril del año 2.003.

**ARTÍCULO 29.** El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 28 de este Reglamento tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el artículo 20 literal c de ley 50 de 1.990. (Art. 25. Numeral 5 Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 30.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Fundación suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como sí 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 de C.S.T)

## Capítulo VIII. VACACIONES REMUNERADAS

**ARTÍCULO 31.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Artículo 186. Numeral 1 de C.S.T)

**ARTÍCULO 32.** La época de vacaciones debe ser señalada por la Fundación a más tardar dentro del año subsiguiente a ellas, deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Fundación dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones. (Artículo 187 de C.S.T)



**ARTÍCULO 33.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Artículo 188 de C.S.T)

**ARTÍCULO 34.** Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero; sin embargo el Ministerio de Trabajo 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 termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de ésta en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta sea superior a seis (6) meses. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador. (Artículo 189 de C.S.T)

**PARÁGRAFO.** En los contratos a término fijo inferior a un año las vacaciones serán proporcionales al término de duración de éstos. (Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 35.** El trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes deben convenir las vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos especializados, o personal de confianza. (Artículo 190 de C.S.T)

**ARTÍCULO 36.** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que está devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador



en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

**ARTÍCULO 37.** La Fundación llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha del ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, fecha en que las termina, y la remuneración de las mismas. (decreto 13 de 1.967, artículo 5).

## Capítulo IX. PERMISOS

**ARTÍCULO 38.** La Fundación concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Fundación y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ Para el caso de los permisos para asistir a citas medicas, dado el vacío legal al respecto existente en Colombia, la Fundación Gimnasio Moderno del Cauca, en





compromiso con el derecho fundamental a la salud establecido en la ley 1751 de 2015, y el derecho constitucional a la salud, establece que para el caso de citas medicas programadas, el trabajador deberá informar al menos con un dia de anticipación para realizar las acciones pertinentes de tal forma que no se afecte el que hacer de la organización. En los casos en que el trabajador dado sus condiones de salud requiera el retirarse de sus labores para asitir a los servicios médicos, la organizacion concederá tales permisos.No obstante el trabajador deberá de presentar los soportes que evidencien su asistencia a dichas citas cuando asi sea requerido.

- ✓ En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. 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 Fundación. (Numeral 6, artículo 57 de C.S.T).

## Capítulo X. SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

### ARTÍCULO 39. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.

La Fundación convendrá con el trabajador lo relativo al salario que haya de corresponderle, teniendo en cuenta sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por unidad de obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.



No obstante en lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del C.S.T y las norma concordantes con ésta, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a 10SMLMV, valdrá la estipulación escrita de un salario que a demás 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. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) SMLMV, más el factor prestacional correspondiente a la Fundación que no podrá ser inferior al 30% de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

Éste salario no estará exento a las cotizaciones de seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBFy cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es del 70%.

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantia y demás prestaciones sociales caudadas ahasta esta fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo, (Artículo 18, ley 50 de 1.990)

**ARTÍCULO 40.** Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo, el estipulado por períodos mayores. (Artículo 133 de C.S.T)

**ARTÍCULO 41.** El salario puede convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie. El salario en especie comprende la alimentación, habitación o vestuario que la Fundación, en su caso, suministre al trabajador o a su familia,



como parte de la retribución ordinaria del servicio, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990. El salario en especie se valorará expresamente en el respectivo contrato y, en su defecto, se estimará pericialmente cuando ello sea necesario, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. No obstante, cuando el trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

**ARTÍCULO 42.** A los trabajadores para quienes sea aplicable el salario mínimo, pero que por razón del servicio contratado, o por disposiciones legales, sólo están obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen, es decir, proporcional al tiempo efectivo de trabajo.

**ARTÍCULO 43.** Cuando se trate de trabajos por equipos que implique rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la Fundación podrá estipular con los respectivos trabajadores salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades análogas o idénticas en horas diurnas compensen los recargos legales.

**ARTÍCULO 44.** 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 del cese.

Períodos de pago: Del 1 al 30 de cada mes, en caso en el cual se cancela el día 30.

**ARTÍCULO 45.** 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 por sueldos no mayor de un mes. Las modalidades de pago de salarios en la Fundación son: por efectivo, cheque y por consignación.
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.

## Capítulo XI. SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

**ARTÍCULO 46.** Es obligación del empleador velar por la seguridad y salud de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTÍCULO 47.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las E.P.S, A.R.L, a través de la I.P.S donde aquéllos se hallen inscritos, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTÍCULO 48.** Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su inmediato superior, quien hará lo conducente para que si es necesario sea remitido al servicio de salud correspondiente para su diagnóstico,



tratamiento, rehabilitación que sean necesarios. De conformidad con el marco legal vigente aplicable, será el médico de la red de prestadores de servicios de salud de la EPS o ARL a la que se encuentre afiliado el trabajador, quien determinará la incapacidad generada por tal situación de salud.

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

Todo trabajador que sea atendido por las IPS de la red de prestadores de servicios de salud de su EPS o ARL, deberá presentarse con el Cordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo, a su regreso, antes de iniciar labores a fin de conocer su estado de salud, el tratamiento prescrito y la incapacidad laboral que se produjese. De esta manera la Fundación conocerá el estado de salud de sus trabajadores y podrá orientarlos en lo relacionado a la ejecución de sus labores y cuidados de su salud relacionados. Los trabajadores que regresen de incapacidades de larga data o diagnosticos médicos complejos, podrán ser remitidos a valoración por médico laboral Post – Incapacidad para que sea este quien determine las recomendaciones que deberá seguir el trabajador en relación con su trabajo.

**ARTÍCULO 49.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones exámenes y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenen la Fundación en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el



derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**ARTÍCULO 50.** El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter de laboral; y para la sanidad del personal, por ser contagiosa o crónica; podrá ser aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente dando aplicación al Decreto 2351/65, Artículo 7, numeral 15.

**ARTÍCULO 51.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas preventivas y correctivas que desde el Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo se prescriban, así como las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Fundación para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de los equipos y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**PARAGRAFO.** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Fundación, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1.994)

**ARTÍCULO 52.** En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al servicio médico y tomará todas las demás medidas que se impongan y 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 1.994 ante la A.R.L y de conformidad con la ley 1562 del 11 de julio de 2012.

**ARTÍCULO 53.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe respectivo o a quien haga sus veces, para que éstos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo de Trabajo.

El jefe inmediato o quien haga sus veces, reportara el accidente laboral ante la respectiva ARL por los medios dispuestos para tal fin, e informara oportunamente al área de talento humano y de seguridad y salud en el trabajo para dar gestion de proceso al hecho. Para las prestaciones medico asistenciales, será la IPS de la red de prestadores de servicios de salud de la ARL y el médico de esta quien continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que se otorga y cese la incapacidad.

**ARTÍCULO 54.** La Fundación no responderá por presuntos accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente por culpa de la víctima, pues solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la gravación 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 por haberlo demorado sin justa causa.

**ARTÍCULO 55.** Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la



frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la Fundación, deberá ser informado por el empleador a la A.R.L y a la Entidad Promotora de Salud, en forma simultanea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ARTÍCULO 56.** 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 especiales, si los hubiere, y la forma clara y precisa como pueden declarar, anunciando además las medidas de seguridad existentes para prevención de accidentes. Es responsabilidad de la Organización el adelantar la investigación de todos los accidentes de tarabajo que tengan lugar, por lo tanto todas las partes involucradas deberán de colaborar con el proceso sin negativa u omisión de conformidad con la resolución 1401 de 2007 y normatividad relacionada.

**ARTÍCULO 57.** En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Fundación como los trabajadores, se someterán a las normas del reglamento de seguridad y salud en el trabajo que tenga aprobado por la organizacion.

## Capítulo XII. PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**ARTÍCULO 58.** Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía y entendimiento con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.



- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración con el orden moral y con la disciplina general de la Fundación.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior, y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser ético y veráz durante la ejecución del contrato.
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Fundación en general.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas e instrumentos de trabajo, y evitar los accidentes de trabajo.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- k) Denunciar ante los superiores inmediatos 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 Fundación.

**PARÁGRAFO.** Se deja expresamente establecido que los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección de personal de la policía ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento ni alimentación gratuita, ni hacer dádivas.



## Capítulo XIII. ORDEN JERÁRQUICO

**ARTÍCULO 59.** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Fundación, es el siguiente:

- ✓ La Asamblea General de Socios
- ✓ Consejo Directivo
- ✓ Representante Legal – Rector
- ✓ Vicerrector
- ✓ Coordinación Administrativa
- ✓ Coordinación Académica
- ✓ Secretaría Académica
- ✓ Jefes de Área.

La facultad de imponer sanciones por violación del régimen laboral y de este reglamento compete de manera genérica al Rector, como suprema autoridad ejecutiva de la Fundación, según los Estatutos Generales. Esta competencia está distribuida funcionalmente, en los diferentes niveles de jerarquía, de acuerdo con el Régimen Académico-Administrativo de la Fundación. La imposición de las sanciones reglamentarias compete al Jefe de Gestión de Talento Humano de la Institución.

## Capítulo XIV. LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

*“Creer... un Compromiso Gimnasta”*

**ARTÍCULO 60.** Las mujeres y los menores de diez y ocho (18) años no pueden trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Art. 242, modificado. D. 13 de 1967, artículo 9o.).

### PARÁGRAFO PRIMERO:

**TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES DE EDAD.** Los artículos 245 y 246 del Decreto 2737 de 1989, Código del Menor, establecen los trabajos en los cuales no pueden ser



empleados los menores de edad, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física; igualmente, el artículo 44 de la Constitución Nacional.

## PARÁGRAFO SEGUNDO:

Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para tal efecto por el Ministerio de Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio del Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor, mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo 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 1.989).

“Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana hasta las 6:00 p.m. Los adolescentes mayores de 17 años sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche”.



## Capítulo XV. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN Y LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 61.** Son obligaciones especiales de la Fundación:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales, en forma que se garanticen razonablemente su seguridad y su salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes 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 el Capítulo IX de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.





8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los necesarios para el traslado de los familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras que están en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a las empleadas que están disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales períodos, o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y conceder licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliarlo Sistema de Seguridad Social a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su



servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses, y en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Institución. (Artículo 57 del C.S.T)

15. 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 primer 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 éste numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

#### **ARTÍCULO 62.** Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
2. 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 le imparta la Fundación o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
3. 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 ante las autoridades competentes delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que le haya facilitado y las materias primas sobrantes.



5. Comunicar oportunamente a la Fundación las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o los activos de la Fundación.
7. Observar las medidas higiénicas preventivas prescritas por el médico tratante o por las autoridades del ramo, y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes de enfermedades laborales.
8. Usar adecuada y responsablemente los uniformes y prendas de trabajo que le suministre la Fundación; inclusive en los casos de efectuar labores en representación de la Institución fuera de ella.
9. Portar el carné de empleado durante el desempeño de sus labores; inclusive, en los casos de realizar actividades en representación de la Fundación fuera de ella.
10. Registrar en las oficinas de la Fundación su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio en los mismos.
11. procurar su autocuidado e informar oportunamente respecto de su estado de salud, así como las demás obligaciones establecidas en la ley 1072 de 2015.

“Crece!... un Compromiso Gimnasista”

## Capítulo XVI. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN Y LOS TRABAJADORES

**ARTICULO 63.** Se prohíbe a la Fundación:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:



- a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos, o autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
  - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del (50%) cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
  - c) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
  - d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la Fundación puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Fundación.
  3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
  4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
  5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
  6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
  7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
  8. Emplear en las certificaciones de que trate el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los



interesados o adoptar el sistema de «lista negra», cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la Fundación. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Fundación. Asimismo, cuando se compruebe que el patrono en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos ser imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. 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.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores, o que ofenda su dignidad.

## ARTÍCULO 64.

Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer o usar para fines personales, las maquinarias, herramientas, vehículos o útiles de trabajo, sin permiso escrito de la Fundación
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes y en general en condiciones que, a juicio de la Fundación, no permitan el normal y adecuado cumplimiento de sus obligaciones.



3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar ciertos empleados.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Fundación.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Retirarse del trabajo antes de la hora señalada para su salida.
7. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.
9. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Fundación en objetivos distintos del trabajo contratado.
10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de sus superiores, o que amenace o perjudique el funcionamiento de las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
11. Reñir en cualquier forma en los lugares de trabajo.
12. Todo acto u omisión que perjudique, obstruya o dilate el normal funcionamiento de cualquiera de las actividades de la Fundación.
13. Dar o recibir dinero a interés entre compañeros de trabajo.

## Capítulo XVII. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 65.** La Fundación no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en





pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 66.** Se establecen las siguientes clases de faltas y sus correspondientes sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo injustificado hasta de quince (15) minutos o más en la hora de entrada, sin excusa suficiente se sanciona, por la primera vez, con amonestación privada del jefe o superior inmediato; por la segunda vez, amonestación del Jefe de Personal, previo informe del jefe inmediato; por tercera vez, llamada de atención con copia a la hoja de vida del trabajador; después de la tercera vez, suspensión en el trabajo, graduada de dos (2) días a ocho (8) días.
- b) La falta total al trabajo en la mañana, o en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Fundación, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, y por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- c) La falta total al trabajo durante un (1) día o turno completo, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Fundación implica, por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por sesenta (60) días.
- d) El no dar aviso a su jefe inmediato de incapacidad médico legal; de la ocurrencia de accidente de trabajo por leve que parezca, por primera vez; suspensión en el trabajo de hasta por ocho (8) días.
- e) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, amonestación privada de su superior inmediato; por la segunda vez, llamada de atención por



el Jefe de Personal; y por la tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días.

- f) Las fallas y negligencias en el trabajo cuando sean leves y no causen perjuicio de consideración a la Fundación implican, por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por treinta (30) días.

**ARTÍCULO 67.** La imposición de una sanción, ya sea por retardo o faltas al trabajo, o por interrupción de labores o abandono del trabajo antes de terminar la jornada o el turno respectivo, no impide que la Fundación prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

## Capítulo XVIII. PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 68.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el jefe que la disponga notificará por escrito al trabajador, el pliego de cargos, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la ocurrencia de los hechos; con copia a la hoja de vida y al Jefe de Personal, para que el trabajador sea citado a formular los descargos correspondientes; allí puede acudir solo, o acompañado de dos (2) compañeros de trabajo, si el trabajador lo solicita.

En la comunicación de citación para la diligencia de descargos, se señalará la fecha para la referida diligencia, la cual se llevará a efecto a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al envío de la misma.

En todo caso se dejará constancia escrita de lo actuado y de la decisión de la Fundación de la sanción a imponer; o del análisis de la situación por el Comité de Convivencia y Acoso Laboral,



haciendo constar que la determinación tomada se notificará personalmente y por escrito.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** No es necesario el procedimiento señalado en este artículo para hacerle al trabajador una llamada de atención que no implique suspensión en el trabajo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Se entiende que el trabajador acepta la sanción en vía de aplicarse, cuando no hace uso durante los cinco (5) días siguientes a la notificación escrita de que habla el presente artículo del derecho a ser oído, para efecto de escuchar sus descargos, o cuando no apela al momento de serle comunicada personalmente la decisión de la Fundación.

**PARAGRAFO TERCERO:** La suspensión en el trabajo, no superior a seis (6) días, y que fuere consecuencia de una sanción disciplinaria; no acarreará, en ningún caso, la pérdida de más de un dominical.

**ARTICULO 69.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

## Capítulo XIX. JUSTAS CAUSAS ESPECIALES DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DE LA FUNDACIÓN

**ARTÍCULO 70.** Constituyen faltas graves, además de las contempladas en el artículo 7o. del Decreto 2351/65, las siguientes:

1. El retardo injustificado en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez.
2. La falta total del trabajador a sus labores durante el día o turno correspondiente sin excusa suficiente, por tercera vez.



3. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
4. Presentarse a su sitio de labores sin el uniforme o la ropa de trabajo suministrada por la Fundación.
5. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, por la quinta vez.
6. Operar, usar máquinas, herramientas o equipos que no le hayan sido asignados, con perjuicio para la Fundación.
7. Usar los vehículos para fines distintos a los indicados por la Fundación, o sin permiso de ésta.
8. Dañar los edificios, materiales, equipo, herramientas u otros elementos por grave negligencia.
9. Hacer peligroso el lugar de trabajo por violación grave de las normas sobre Seguridad o Higiene.
10. Presentarse al lugar de trabajo bajo los efectos del licor, drogas o sustancias enervantes. Además ingerir licor o usar drogas o sustancias enervantes en horas de trabajo, aún en cantidades mínimas.
11. Dormir en horas de trabajo sin razón justificante.
12. Salir sin autorización de las instalaciones de la Fundación o dependencia asignada durante las horas de trabajo, cuando cause perjuicio a la Fundación.
13. Toda falta en que incurra el trabajador y que comprometa gravemente la disciplina y las prescripciones de orden dentro de la Fundación.
14. No acatar la orden de traslado que la Fundación imparta al trabajador para ocupar el mismo u otro cargo diferente al descrito en su contrato de trabajo, siempre que el traslado no implique desmejoramiento económico.
15. El recibir dinero o cualquier otro beneficio de terceras personas en razón de sus funciones o como consecuencia del ejercicio de éstas, así no ocasione detrimento patrimonial de la Fundación.



## Capítulo XX. RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

**ARTÍCULO 71.** El personal de la Fundación deberá presentar sus reclamos distintos a sanciones y despidos ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformara con la decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente sobre la persona ante quien primero se formuló el reclamo; los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable entendida su naturaleza, pero la decisión de este último será definitiva, quien resolverá en justicia y equidad.

**ARTÍCULO 72.** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refiere el artículo anterior, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, si lo hubiere.

## Capítulo XXI. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LAORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

. En cumplimiento a lo ordenado por la ley 1010 de 2006 más conocida como ley de Acoso Laboral, artículo 9º, la empresa luego de socializar el proyecto de adaptación del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) en su comunidad laboral dispone:

**ARTÍCULO 73.** Entiéndase adaptada al R.I.T. vigente en la empresa toda la normatividad aplicable dispuesta por la ley 1010 de 2006 y en consecuencia toda conducta repetida e intencional tendiente a generar cualquier tipo de acoso laboral en los términos de ley y que antes de su vigencia tuviese una regulación diferente, se entenderá que luego de la aprobación del presente capítulo se continuará tramitando en los términos de la ley.



**ARTÍCULO 74.** 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.

**ARTÍCULO 75.** El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- ✓ **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- ✓ **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- ✓ **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.
- ✓ **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, 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.

- ✓ **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- ✓ **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 76. CAMPO DE APLICACIÓN:** El presente capítulo solamente se aplica a aquellas personas con las cuales la empresa tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto no se les aplica a trabajadores o empleados de contratistas, proveedores, visitantes de la empresa o aprendices.

**ARTÍCULO 77.** Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la Fuerza Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;



- e) 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;
- f) 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;
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

**Parágrafo.** Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

**ARTÍCULO 78. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE ACOSO LABORAL EN LA EMPRESA:** La empresa en cumplimiento de lo ordenado por la ley y convencida de la necesidad de conservar ambientes de trabajo respetuosos de la dignidad de la persona humana, como condición esencial que justifique la existencia de la empresa, establece:



- a. Entregar a cada uno de los trabajadores y empleados de la empresa la copia de ley 1010 de 2006 y de los reglamentos que se vayan expidiendo.
- b. Agregar como parte del procedimiento de inducción y reinducción al personal que ingrese a la empresa lo pertinente a los mecanismos de prevención y solución de casos de acoso laboral de conformidad con el marco legal vigente, política anti acoso laboral entre otros.
- c. Utilizar los medios de comunicación con que cuente la empresa para informar sobre todo lo relacionado con el respeto a la dignidad de la persona humana trabajadora.
- d. Incluir anualmente dentro del presupuesto de capacitación, una partida para sensibilizar a la comunidad laboral sobre los determinantes de lo que es el acoso laboral y su prevención, el respeto a la dignidad de la persona humana, la convivencia y los valores de la empresa.
- e. Hacer uso de los planes de mejoramiento y de compromiso con aquellos trabajadores, jefes o directivos que por su estilo de relacionarse con los demás requieran apoyo para propiciar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o superiores.
- f. Propiciar espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Fundación.
- g. Diseñar y aplicar actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - ✓ Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan la vida laboral convivente



- ✓ Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
- ✓ Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Fundación, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

## ARTÍCULO 79. PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR

**CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL:** De acuerdo a lo dispuesto por la ley todo mecanismo o procedimiento que tenga que ver con acoso laboral debe cumplir los siguientes requisitos: interno, confidencial, conciliatorio y efectivo.

La Fundación garantizará la conformación de un comité de convivencia laboral, integrado en forma bipartita, por representantes de los trabajadores y representante de la empresa; dicho comité garantizará el desarrollo de las siguientes actividades:

- ✓ Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Fundación, en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- ✓ Incluir en sus procesos el cumplimiento legal de lo establecido en la resolución 2404 de 2019 en pro de la identificación, monitoreo e intervención de factores de riesgo psicosocial.
- ✓ Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- ✓ Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se



planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

- ✓ Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener la vida laboral conveniente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- ✓ Hacer las sugerencias que consideraren necesarias para la realización y desarrollo de mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, específicamente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Fundación.
- ✓ Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2.006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- ✓ Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores
- ✓ Éste comité se reunirá por lo menos cada dos meses, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
- ✓ Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando su a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas, la recuperación de tejido conveniente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que



estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

- ✓ Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Fundación, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para éstos casos en la ley y en el presente reglamento.
- ✓ En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en éste artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2.006

La empresa podrá conocer una conducta de acoso laboral de dos maneras: De oficio por conocimiento directo por parte de cualquiera de las personas que laboran en ella, o por queja de quien se sienta que es objeto de tales conductas.

1. **Competencia:** quien haga las veces de dirección de gestión humana en la sede principal o en cualquiera de las sucursales de la empresa será quien lidere la investigación correspondiente.

2. **Procedimiento:**

- a. Realizará una averiguación inicial para informarse de lo sucedido y se documentara en lo relacionado. Si a su juicio de conformidad con las disposiciones legales existentes, el asunto amerita abrir procedimiento contra una o varias personas, así lo hará y comunicará de ello al representante legal de la empresa. Durante la investigación, él o las personas involucradas tendrán todas las garantías de derecho a la





defensa, contradicción, debido proceso, apelación y confidencialidad.

- b. Confidencialidad: Tanto la investigación como la prueba y las personas involucradas en ella por activa como por pasiva, se mantendrá en reserva.
  - c. Las conclusiones se le darán a conocer a los involucrados oportunamente
3. **Consecuencias:** depende el grado de responsabilidad, intencionalidad y demás circunstancias, la empresa podrá tomar medidas que van desde la aplicación de la escala de sanciones consagrada en el R.I.T., o convenir los planes de mejora o de compromiso con la o las personas responsables, hasta optar por hacer uso de las decisiones que autoriza la ley de acoso laboral y en tal evento pondrá el caso en conocimiento de las autoridades competentes. Con la víctima de acoso podrá hacer uso de su potestad de empleador para tomar los correctivos que en cada caso considere pertinentes sin violentar otros derechos del acosado.
4. **Mecanismos de conciliación:** Cuando las circunstancias lo permitan, la empresa propiciará la solución de las controversias en materia de acoso laboral de manera conciliada entre los involucrados. Servirá de conciliador quien designe el área de gestión humana de acuerdo a las características de los hechos y las personas.

## Capítulo XXII. PUBLICACIONES Y VIGENCIA

**ARTÍCULO 80.** Dentro de los quince (15) días siguientes al de la radicación del presente Reglamento ante el Ministerio de Trabajo, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de carácter legible, 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. Respecto a



cada trabajador en particular, se procederá de conformidad con lo preceptuado en el Art. 122 del C.S.T., Num.2.

**ARTÍCULO 81.** El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento.

### Capítulo XXIII. DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO 82.** Desde la fecha en que entra en vigencia este Reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes existía en la Fundación.

### Capítulo XXIV. CLÁUSULAS INEFICACES

**ARTÍCULO 83.** No producirán 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.

Dado en Popayán a los a los Veintidos días del mes de Noviembre de 2019 por el representante legal de la Fundación Gimnasio Moderno del Cauca.

“Crecer... un Compromiso Gimnasta”

**LUIS ARMANDO ORTIZ ARGOTE**

C.C. 12.957.715 de Pasto (Nariño)

Representante Legal