



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



FUNDACION
Restaurando
Calidad de Vida
Rompiendo Barreras

CONTENIDO

Introducción.....	2
Capítulo I Condiciones de Admisión	2
Capítulo II Periodo de Prueba	3
Capítulo III Colaboradores Accidentales o Transitorios	4
Capítulo IV Horario de Trabajo	4
Capítulo V Días de Descanso Legalmente Obligatorios.....	4
Capítulo VI Vacaciones	5
Capítulo VII Permisos	5
Capítulo VIII Salario Mínimo, Convencional, Lugar, Días, Horas de Pagos y Periodos que lo Regulan	6
Capítulo IX Servicio Médico, Medidas de Seguridad, Riesgos Profesionales, Primeros Auxilios en Caso de Accidentes de Trabajo, Normas Sobre Labores en Orden a la Mayor Higiene, Regularidad y Seguridad en el Trabajo.....	8
Capítulo X Prescripciones de Orden	9
Capítulo XI Orden Jerárquico	10
Capítulo XII Labores Prohibidas para Menores de Dieciocho Años.....	10
Capítulo XIII Labores Prohibidas para Mujeres y Descansos por Maternidad y Paternidad	10
Capítulo XIV Obligaciones Especiales para FRCV y los Colaboradores	11
Capítulo XV Prohibiciones Especiales Para FRCV y los Colaboradores.....	12
Capítulo XVI Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias	15
Capítulo XVII Procedimiento para Comprobación de Faltas y Forma de Aplicación de las Sanciones Disciplinarias	17
Capítulo XVIII de las Justas Causas de Terminación de los Contratos de Trabajo	18
Capítulo XIX Mecanismos de Prevención del Acoso Laboral y Procedimiento Interno de Solución	20
Capítulo XX Reclamos; Personas Ante Quienes Deben Presentarse y su Tramitación	22
Capítulo XXI Teletrabajo	22
Capítulo XXII Aplicación Normativa especial.....	23
Capítulo XXIII Publicación y Vigencia del Reglamento	23

>>> INTRODUCCIÓN

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por Fundación Restaurando Calidad de Vida "FRCV", Organización sin ánimo de lucro, con domicilio en la ciudad de Bogotá, D. C., en la Calle 90 # 15-29 Oficina 501, y a sus disposiciones quedan sometidos todos sus colaboradores. Este Reglamento determina las condiciones a las cuales deben sujetarse FRCV, como empleador, y sus servidores. Por consiguiente, hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, celebrados que se celebren con todos los servidores, para todas las Áreas de la Organización.

>>> CAPITULO I CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 1º FRCV publica sus vacantes a través de la página <https://rcvco.org/> y hace difusión a través de sus redes sociales, donde da a conocer los términos de referencia y las condiciones para aplicar a los cargos disponibles, quien se encuentre interesado en participar en un proceso de selección, podrá enviar su hoja de vida al correo electrónico informacion@rcvco.org siguiendo los lineamientos establecidos en los términos de referencia.

FRCV realiza un proceso de análisis de las hojas de vida para realizar un proceso de preselección de candidatos que reúnan, la experiencia, formación y competencias necesarias para el buen ejercicio de sus funciones y citarlos a un proceso de entrevista con el director ejecutivo, el responsable del Área donde está disponible la vacante o la responsable de Recursos Humanos.

Durante el proceso de entrevista se realiza una evaluación cualitativa y cuantitativa de los candidatos, el cual queda registrado en la planilla de entrevista, que es el formato establecido a nivel organizacional para el desarrollo de los procesos de selección de personal.

Una vez finalizado el proceso el área de Recursos Humanos notifica a los candidatos preseleccionados el resultado del proceso y solicita al elegido la documentación requerida para iniciar el proceso de contratación los cuales son:

1. Hoja de Vida actualizada
2. Copia del documento de identidad
3. Rut actualizado
4. Certificación bancaria actualizada
5. Certificados de antecedentes disciplinarios (Procuraduría)
6. Certificados de antecedentes fiscales (Contraloría)
7. Certificados de antecedentes Judiciales (Policía)
8. Certificado de afiliación a EPS
9. Certificación laboral anterior
10. Certificación y soportes de estudios universitarios o técnicos
11. Certificación y soportes de estudios bachillerato
12. Certificación segunda lengua (si aplica)

En general, aportar todos y cada uno de los soportes que respalden la información relacionada en la hoja de vida, una vez verificada la información aportada, se procede a firmar el contrato de trabajo correspondiente.

Dentro de los siguientes cinco (5) días hábiles a la firma del contrato el colaborador debe recibir un proceso de inducción y capacitación donde se proporcionará toda la información organizacional para garantizar su integración y acoplamiento al desarrollo del objeto misional de FRCV.

>>> CAPITULO II PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 2°. Una vez admitido el aspirante, FRCV podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la organización, las aptitudes del colaborador, y por parte del colaborador, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 3°. 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 cuando aplique esta figura.

ARTÍCULO 4° En ningún caso el período de prueba 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 podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato. Cuando el período de prueba se pacte por un lapso menor del límite máximo legalmente permitido, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado y sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de dos (2) meses.

ARTÍCULO 5° Durante el período de prueba puede darse por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso y sin indemnización alguna. Pero si expirado el período de prueba el colaborador continuare al servicio de FRCV, con su consentimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho los servicios prestados se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba.

>>> CAPITULO III COLABORADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 6° Son colaboradores accidentales o transitorios aquellas personas que se ocupen en FRCV de labores de corta duración, no mayores de un (1) mes, y de índole distinta a las actividades normales de la organización.

>>> CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 7° Las horas de entrada y salida de los colaboradores, son las que a continuación se expresan así:

- Días Laborales: lunes a sábado

- Hora entrada: 7:00 am
- Hora Salida: 5:00 pm
- Hora de almuerzo: entre las 12:00 pm a las 2:00 pm

>>> CAPITULO V DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 8° Serán días de descanso obligatorio y remunerado los domingos y los siguientes días de fiesta de carácter civil y religioso, de acuerdo con la ley:

1 de enero	7 de agosto
6 de enero	15 de agosto
19 de marzo	12 de octubre
1 de mayo	1 de noviembre
29 de junio	8 de diciembre
20 de julio	25 de diciembre

Además, los días jueves y viernes santos, el de la Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús.

El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1.º de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús, cuando no sea en lunes se trasladarán al lunes siguiente.

ARTICULO 9°. Los derechos que para el colaborador origina el trabajo en los días festivos se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. El descanso en los domingos y demás días expresado en este artículo tienen una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

>>> CAPITULO VI VACACIONES

ARTICULO 10°. La época de vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del colaborador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

Por tanto, si bien es cierto no existe en el ordenamiento laboral Colombiano la figura de "vacaciones colectivas", debido a la facultad que la norma antedicha le concede al Empleador, de decidir la época en que sus Colaboradores disfruten las vacaciones, se concluiría que pueden ser concedidas en forma colectiva, las mismas que deben concederlas en su totalidad y no en forma fraccionada, es decir, por quince (15) días hábiles y hacer que el Colaborador las disfrute en forma continua y en su totalidad, remunerándolas como lo ordena el artículo 192 del Código Sustantivo del Trabajo.

>>> CAPITULO VII PERMISOS

- (5) **ARTÍCULO 11°** FRCV concederá a sus colaboradores la licencia remunerada por luto de cinco días hábiles en el evento 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 y los permisos necesarios para el ejercicio del derecho del sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación y, especialmente, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir, en su caso, al serviciomédico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros de trabajo, siempre que avisen con la debida oportunidad a FRCV y en los dos últimos casos a juicio de FRCV, el número de colaboradores que se ausenten no sea tal que perjudique el normal funcionamiento de la organización. La concesión de la licencia y los permisos antedichos estará sujeta a las siguientes condiciones:
- a) El fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
 - b) En caso de entierro de sus compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el empleador tiene el arbitrio de concederlo hasta un diez por ciento (10%) del total de colaboradores.
 - c) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser posterior o anterior al hecho que lo constituye, o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. De todas maneras, el colaborador debe comprobar ante el empleador la ocurrencia del hecho a efecto de que pueda tenerse como justificada su falta de asistencia al trabajo.
 - d) Las ausencias por asistencia al servicio médico correspondiente deberá el colaborador acreditarlas con la correspondiente constancia de la EPS a la que se encuentre vinculado. No se aceptarán, por lo tanto, como excusa, la simple manifestación de haber concurrido al servicio médico. La asistencia al servicio médico autorizado deberá comunicarse con anticipación al empleador, salvo los casos de urgencias médicas.
 - e) En los demás casos, como el ejercicio del sufragio, desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, se demostrará el hecho con la comunicación oficial respectiva y el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

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

ARTÍCULO 12°. FRCV concederá hasta tres (3) días hábiles de permiso remunerado a sus colaboradores en los siguientes casos:

- a) Por nacimiento de un hijo, siempre y cuando el padre no tenga derecho a solicitar la licencia estipulada en el artículo 1° de la Ley 755 de 2002.
- b) Por enfermedad grave, debidamente comprobada, del cónyuge, compañero o compañera permanente, primer grado de consanguinidad o primero civil del colaborador.
- c) Por matrimonio del colaborador.
- d) Por destrucción total o parcial de su vivienda.

ARTÍCULO 13°. Para que sean otorgados los anteriores permisos, el colaborador deberá tener en cuenta el siguiente procedimiento:

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

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

ARTICULO 14°. Formas y libertad de estipulación

1. FRCV y el colaborador pueden convenir libremente el Honorarios en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo las normas concordantes con estas, cuando el colaborador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. 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.
3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
4. El colaborador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 15°. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTICULO 16°. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará mediante transferencia electrónica designada por la institución o la reportada por el trabajador.

PERIODOS DE PAGO: MENSUAL

ARTICULO 17°. Los honorarios se pagarán al colaborador directamente o a la persona que él autorice por escrito así: Los honorarios en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos por mensualidades. EL PERÍODO DE PAGO PARA LOS JORNALES NO PUEDE ser mayores de una semana para sueldos no mayor de un mes.

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

ARTÍCULO 18°. Es obligación de FRCV velar por la salud, seguridad e higiene de los colaboradores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo y en higiene y seguridad industrial de conformidad con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral de los colaboradores.

ARTICULO 20°. Los servicios médicos que requieran los colaboradores se prestarán por la E.P.S, ARL, a través de la IPS, a la cual se encuentren afiliados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 21°. Todo colaborador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la persona responsable de Recursos Humanos, su jefe inmediato, 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 colaborador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 22°. Los colaboradores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que FRCV 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.

PARAGRAFO: El grave incumplimiento por parte del colaborador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional, que le hayan

comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los colaboradores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 23°. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva Área o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la e.P.S. y la A.R.L.

ARTICULO 24°. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el colaborador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 25°. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con el Ministerio de Salud establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información. (Artículo 61 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 26°. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto FRCV como los colaboradores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo y S. S. y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado.

>>> CAPITULO X PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 27°. Los colaboradores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) 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 FRCV en general.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de los equipos o instrumentos de trabajo.
- j) 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.
- k) Atender las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la EPS, la administradora de riesgos laborales o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes;
- l) Informar oportunamente sobre cualquier circunstancia que pueda afectarla en sus intereses o producirle perjuicios.

>>> CAPÍTULO XI ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 28°. Para efectos de autoridad y ordenamiento de FRCV, la jerarquía de ella será ejercida, en orden descendente, en la siguiente forma:

JUNTA DIRECTIVA
DIRECCION EJECUTIVA
DIRECCIÓN NACIONAL
COORDINACIONES
GESTORES

PARÁGRAFO: La Organización para imponer sanciones disciplinarias a los colaboradores de la institución está en cabeza del Director ejecutivo o su delegado

>>> CAPÍTULO XII LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE DIECIOCHO AÑOS

ARTÍCULO 29°.

- 1) Está absolutamente prohibido, aun con el consentimiento de sus representantes legales, el

- trabajo de los menores de dieciséis (16) años.
- 2) Está prohibido el trabajo nocturno para los menores de dieciocho años, cualquiera que sea su sexo.
 - 3) Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho (18) años en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.
 - 4) FRCV otorgará permiso no remunerado a las personas menores de edad que laboran en la institución para desarrollar actividades de capacitación escolar. Para lo cual el colaborador deberá demostrar la vinculación a una institución educativa de nivel básico o secundaria.
 - 5) FRCV deberá llevar un registro de todas las personas menores de diez y ocho (18) años empleadas por ella, en el que indicará la fecha de nacimiento de las mismas.

>>> CAPÍTULO XIII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y DESCANSOS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

ARTÍCULO 30°. Las mujeres, sin distinción de edad, no pueden ejecutar labores peligrosas o que requieran grandes esfuerzos.

ARTÍCULO 31°. FRCV concederá a las colaboradoras un permiso por lactancia, adicional al legalmente establecido, de una hora de permiso diario remunerado, durante los seis (6) meses calendario siguientes a la reincorporación al trabajo, una vez finalizada la licencia de maternidad.

Este permiso puede tomarse, de manera concertada con el Director, en la mañana o en la tarde, de forma continua o dividida en dos descansos de una hora, uno en la mañana y uno en la tarde.

ARTÍCULO 33°. FRCV está en la obligación de conservar en el puesto a la colaboradora que esté disfrutando de los descansos remunerados por maternidad o en caso de aborto, señalados en los artículos 236 y 237 del Código Sustantivo del Trabajo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.

No producirá efecto alguno el despido que FRCV comunique a la colaboradora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados.

PARÁGRAFO: FRCV respetará el derecho que tiene el colaborador de gozar de la licencia de paternidad en los términos establecidos en la ley

>>> CAPÍTULO XIV OBLIGACIONES ESPECIALES PARA FRCV Y LOS COLABORADORES

ARTÍCULO 34°. Son obligaciones especiales de FRCV:

- 1) Poner a disposición de los colaboradores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- 2) Procurar a los colaboradores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades laborales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- 3) Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. A este efecto, el establecimiento 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 colaborador, a sus creencias y sentimientos.
- 6) Conceder al colaborador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo VII de este Reglamento.
- 7) Dar al colaborador que lo solicite a la expiración del contrato una certificación en que consten el tiempo de servicios prestados, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el colaborador 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 colaborador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta en el consultorio del médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- 8) Pagar al colaborador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del colaborador. A la terminación del contrato, si el colaborador 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 colaborador se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.
- 9) Cumplir con lo prescrito en el presente Reglamento y mantener en FRCV el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTÍCULO 35°. Son obligaciones especiales del colaborador: Además de las obligaciones propias del cargo, mencionadas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, todos los colaboradores de FRCV tienen las siguientes:

- a) Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de FRCV toda su capacidad normal de trabajo.
- b) Desarrollar el objeto del contrato de acuerdo con los principios de FRCV, sus políticas institucionales y los métodos, usos y prácticas propias del desarrollo del objetivo misional.
- c) Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
- d) Cumplir personalmente, con responsabilidad y eficiencia, las labores inherentes a su cargo.
- e) Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones.

- f) Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, y siempre que se respete, por parte del empleador, lo relacionado con la prestación de los servicios en horas extras, trabajos suplementarios o en días festivos, cuando a ello hubiere lugar.
- g) Rendir los informes verbales y escritos que se le soliciten, asistir a las reuniones, comités y juntas previstas por FRCV o por sus representantes.
- h) Cooperar con el personal administrativo en la realización de la misión institucional de FRCV.
- i) Registrar en el área de Recursos Humanos de FRCV su domicilio, dirección y teléfono y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra al respecto.
- j) Atender al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta FRCV.
- k) Mantener el lugar de trabajo ordenado.
- l) Actuar de manera diligente para evitar poner en peligro la seguridad de las personas o de los bienes de FRCV.
- m) Informar directamente, o por interpuesta persona, y de manera inmediata, la incapacidad médica que le haya sido prescrita allegando el documento que la soporte.

>>> CAPÍTULO XV PROHIBICIONES ESPECIALES PARA FRCV Y LOS COLABORADORES

ARTÍCULO 36°. Se prohíbe a FRCV:

- 1) Deducir, retener, o compensar suma alguna del monto de honorarios y prestaciones en dinero que corresponda a los colaboradores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de honorarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo. Es decir, en los casos de multas; retenciones por concepto de cuotas sindicales, cooperativas o cajas de ahorro; aportes al Instituto de los Seguros Sociales o a las Entidades Promotoras de Salud del sector privado; aportes a los Fondos de Pensiones, retención en la fuente y pago de impuestos; deducciones por conceptos de préstamos, anticipos de salarios en los casos autorizados por los inspectores de Trabajo; y en los casos de cuotas sindicales extraordinarias decretadas por las asociaciones sindicales.
 - b. Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la Ley las autorice.
 - c. En cuanto a la cesantía, FRCV puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 2) Obligar en cualquier forma a los colaboradores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que estableciere la Fundación.

- 3) Exigir o aceptar dinero del colaborador como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- 4) Limitar o presionar en cualquier forma a los colaboradores en el ejercicio del derecho de asociación.
- 5) Imponer a los colaboradores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el derecho del sufragio.
- 6) Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
- 7) Hacer o permitir cualquier género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- 8) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7.º 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 por otros empleadores a los colaboradores que se separen o sean separados del servicio.
- 9) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los colaboradores que ofenda su dignidad.

ARTÍCULO 37º. Prohibición especial a FRCV

Es prohibido al empleador el cierre intempestivo de la Organización. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagarles a los colaboradores los honorarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la entidad. Asimismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los honorarios de los colaboradores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél y dará derecho a los colaboradores para reclamar los honorarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

ARTÍCULO 38º. Protección en conflictos colectivos:

Los colaboradores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego de peticiones y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto. Artículo 82.- Protección en casos de despidos colectivos:

- 1) Cuando FRCV considere que necesita hacer despidos colectivos de colaboradores o terminar labores parcial o totalmente, ya en forma definitiva o transitoria, por causas distintas a las previstas en la ley, deberá solicitar autorización previa del Ministerio de Trabajo, explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente, deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus colaboradores de tal solicitud.
- 2) Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión del contrato de trabajo o terminación del mismo, por fuerza mayor o caso fortuito previstos en los artículos 51 y 466 del Código Sustantivo del Trabajo, FRCV debe dar aviso al inspector del Trabajo del lugar o, en defecto de éste, a la primera

autoridad política, a fin de que compruebe esa circunstancia.

- 3) No producirá ningún efecto el despido colectivo de colaboradores sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, de que trata el numeral primero de este artículo.
- 4) El Ministerio de Trabajo, a su juicio, en cada caso determinará cuándo FRCV ha efectuado un despido colectivo de colaboradores.
- 5) Las indemnizaciones a que tengan derecho los colaboradores por la violación de las disposiciones de este artículo en que incurriere la Universidad, se harán efectivas por la justicia del trabajo.

ARTÍCULO 39°. Se prohíbe a los colaboradores:

- 1) Sustraer de la oficina los útiles de trabajo, documentación, medicamentos sin permiso escrito y firmado por el empleador o por quien haga sus veces.
- 2) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes
- 3) Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- 4) Faltar total o parcialmente al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de FRCV, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- 5) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
- 6) Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquiera otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- 7) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.
- 8) Usar los elementos o herramientas suministrados por FRCV en objetos distintos del trabajo contratado.
- 9) 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 o perjudique los equipos, elementos o cualquier otra dependencia de trabajo.
- 10) Negarse a firmar las copias de las cartas que por observaciones relacionadas con el desarrollo del trabajo le sean dirigidas. La firma de la copia sólo indica que el colaborador recibió la comunicación y no la aceptación de su contenido.
- 11) Incumplir las obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias sin razones válidas.

- 12) Usar las redes corporativas, los sistemas telemáticos, los equipos, medios informáticos y el correo electrónico que FRCV pone a su disposición para fines personales o en forma diferente ubicar información sobre las labores propias de su empleo.
- 13) Realizar a favor de personas diferentes a FRCV cualquier labor dentro del lugar o en horas de trabajo, o ejecutar fuera de dichas labores otras que afecten su capacidad de trabajo.
- 14) Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de FRCV.
- 15) Omitir la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.
- 16) El retardo en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente.
- 17) Dañar o maltratar los materiales, equipos, útiles, herramientas o materias primas.
- 18) Todo acto de indisciplina, mala fe, o discusiones durante la jornada de trabajo.
- 19) La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.

>>> **CAPÍTULO XVI ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

ARTÍCULO 40°. FRCV no puede imponer a sus colaboradores sanciones no previstas en este Reglamento, en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o en el contrato individual.

ARTÍCULO 41°. Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de FRCV y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los colaboradores y la incursión en las prohibiciones

ARTÍCULO 42°. Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los colaboradores, así:

1. Leves. / 2. Graves.

PARÁGRAFO: Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará el Área de Recursos Humanos atendiendo los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad
- b. La afectación del servicio
- c. El nivel jerárquico del infractor
- d. La trascendencia de la falta
- e. El perjuicio ocasionado a FRCV
- f. La reiteración de la conducta
- g. Los motivos determinantes de la conducta

h. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

ARTÍCULO 43°. Sin perjuicio de lo dispuesto en las demás normas del presente Reglamento, se consideran como faltas graves:

1. La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo.
2. No informar oportunamente a FRCV sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios.
3. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
4. El reiterado incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin permiso de FRCV.
5. No atender al personal de FRCV y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la Fundación;
6. Sustraer de la oficina los útiles de trabajo, sin permiso escrito y firmado de FRCV.
7. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, aún por la primera vez.
8. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
9. 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 o perjudique los elementos de trabajo.
10. El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por FRCV.
11. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de FRCV.
12. La sistemática omisión de la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.
13. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
14. Recibir o cobrar dinero por la prestación de los servicios a los usuarios.
15. Recibir dinero en calidad de propina o atención por la prestación de los servicios.
16. Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato de equipos, útiles, herramientas, discusiones, indisciplina, actos de mala fe, cuando causen perjuicio de consideración a FRCV o a los compañeros de trabajo.

ARTÍCULO 44°. Clases de sanciones. El colaborador está sometido a las siguientes sanciones:

1. Amonestación escrita o llamado de atención para las faltas leves.
2. Multa, para las faltas leves.
3. Suspensión, para las faltas leves y graves. La amonestación escrita se anotará en la correspondiente hoja de vida.

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

La suspensión por faltas leves, por la primera vez, no será inferior a un día ni superior a ocho días. Cuando se trate de reiteración de la falta, la suspensión se podrá incrementar hasta el doble, sin superar los dos meses. La suspensión por falta grave no será inferior a ocho días ni superior a dos meses. FRCV podrá escoger entre la aplicación de esta sanción o lo establecido en el capítulo XVII del presente reglamento.

FRCV escogerá y tasará la sanción aplicable de acuerdo con la gravedad o levedad de la falta, de conformidad con los criterios de conveniencia y oportunidad de las mismas.

ARTÍCULO 45°. La imposición de una multa no impide que FRCV prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los colaboradores de FRCV que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 46°. FRCV no podrá aplicar sanciones distintas a las indicadas en este Reglamento, pero, a juicio del empleador o de quien haga sus veces, se podrá prescindir o cambiar la sanción por amonestaciones, llamados de atención, observaciones sobre la forma de realizar el trabajo, etc., por escrito o verbalmente

>>> CAPÍTULO XVII PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 47°. Los colaboradores que tengan personal a cargo deberán informar a Área de Recursos Humanos sobre los hechos constitutivos de faltas y aportar las pruebas que soporten los mismos para efectos de que allí se adelante el procedimiento de que trata el presente título.

Cuando FRCV tenga conocimiento de la ocurrencia de una falta disciplinaria, el Área de Recursos Humanos le notificará al colaborador por escrito, para que pueda presentar sus descargos.

FRCV garantizará el derecho de defensa del colaborador inculcado, quien podrá solicitar ser asistido por dos representantes del sindicato al que pertenezca, si fuere el caso. Teniendo en cuenta que en FRCV no existe sindicato, FRCV cumple su obligación oyendo a dos (2) de sus compañeros de trabajo, si el colaborador así lo exigiere.

Agotado el procedimiento anterior, en el evento que los argumentos y descargos del colaborador no sean de recibo, FRCV procederá a imponer la sanción de que trata el artículo 44 del presente

reglamento.

PARÁGRAFO: En el evento que el colaborador reciba comunicaciones por llamadas de atención u observaciones relacionadas con el trabajo, una vez firmada la copia de la carta, tendrá derecho a presentar sus descargos en forma verbal o escrita, dentro de los tres días siguientes.

Si FRCV no recibe en plazo prudencial los descargos con relación a la misma, se presume que el colaborador está de acuerdo con el contenido.

ARTÍCULO 48°. Las sanciones disciplinarias por violación al presente reglamento serán impuestas por las personas indicadas en el artículo 28 del presente reglamento. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite antedicho.

>>>CAPÍTULO XVIII DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 49°. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

1. Por parte del empleador

- a) El haber sufrido engaño por parte del colaborador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- b) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el colaborador en sus labores contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo, los compañeros de trabajo y los emprendedores sociales;
- c) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el colaborador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios, jefes o emprendedores sociales;
- d) Todo daño material causado intencionalmente a la oficina, equipos de comunicación, 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.
- e) Todo acto inmoral o delictuoso que el colaborador cometa en la oficina o lugar de trabajo, en el desempeño de sus labores.
- f) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al colaborador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento interno de trabajo.
- g) La detención preventiva del colaborador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
- h) El que el colaborador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de FRCV.
- i) El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del colaborador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.

- j) La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del colaborador, de las obligaciones convencionales o legales.
- k) Todo vicio del colaborador que perturbe la disciplina de la oficina.
- l) La renuencia sistemática del colaborador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes.
- m) La ineptitud del colaborador para realizar la labor encomendada.
- n) El FRCV coloca en conocimiento al colaborador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de FRCV.
- 1) ñ) La enfermedad contagiosa o crónica del colaborador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
- o) Por encontrar en poder del colaborador o en el lugar destinado a guardar sus elementos de trabajo, sin autorización alguna, herramientas, materias primas, objetos de producción y demás elementos que no le pertenezcan.
- p) Alterar los precios de los productos o servicios que expenda FRCV o cobrar recargos a las cuentas sin autorización alguna.

PARÁGRAFO: En los casos de los literales i) a ñ) de este artículo, para la terminación del contrato el empleador deberá dar aviso al colaborador con anticipación no menor de quince (15) días, o podrá pagar la indemnización respectiva.

2. Por parte del Colaborador

- a) El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones del trabajo.
- b) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas contra el colaborador por el empleador o contra los miembros de la familia de aquél, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador, con el consentimiento o la tolerancia de éste.
- c) Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al colaborador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- d) Todas las circunstancias que el colaborador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
- e) Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al colaborador en la prestación del servicio.
- f) El incumplimiento sistemático, sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
- g) La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos a aquél para el cual lo contrató.

h) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARÁGRAFO: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTÍCULO 50°. Para dar aplicación al literal i) del numeral primero del artículo precedente (deficiente rendimiento), el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

a) Requerirá al colaborador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.

b) Si hechos los anteriores requerimientos, el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del colaborador, presentará a éste un cuadro comparativo del rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el colaborador pueda presentar sus descargos, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes.

c) Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del colaborador, así se lo hará saber, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes a la presentación de los descargos y procederá a la terminación del contrato con previo aviso de quince (15) días.

ARTÍCULO 51°. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del colaborador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá pagar al segundo, por concepto de indemnización, tantos días de trabajo cuantos señala el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.

>>> **CAPÍTULO XIX MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

ARTÍCULO 52°. Definición de acoso laboral. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un colaborador o colaborador por parte de 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. Son conductas catalogadas como acoso laboral las señaladas en los artículos 2.º a 7.º de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 53°. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por FRCV constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia y tolerancia, que promueva el trabajo en condiciones dignas, justas, armónicas y de buen ambiente

entre quienes comparten vida laboral en FRCV y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 54°. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, FRCV ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Mantener informados a sus colaboradores sobre la Ley 1010 de 2006 y sus desarrollos normativos y jurisprudenciales, a través de campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley particularmente en relación con las conductas y prácticas que constituyen acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y su tratamiento sancionatorio.
2. Crear 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 FRCV.
3. Diseñar y aplicar mecanismos de participación de los colaboradores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos, y
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en FRCV, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere FRCV para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 55°. Procedimiento interno. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley:

1. FRCV tendrá un comité integrado en forma bipartita por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los colaboradores y dos (2) del empleador. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".
2. El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de FRCV 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.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso

laboral.

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

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

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

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

3. Este comité se reunirá por lo menos cada seis (06) meses, designará de su seno un coordinadorante 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 colaboradores para el mejoramiento de la vida laboral.

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

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

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

>>> CAPÍTULO XX RECLAMOS; PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SUTRAMITACIÓN

ARTÍCULO 56º. El personal de FRCV deberá presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos en orden ascendente, de conformidad con la enumeración hecha en el artículo 28 de este Reglamento. El reclamante debe, por lo tanto, llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida

su naturaleza.

>>> CAPÍTULO XXI TELETRABAJO

ARTÍCULO 57°. FRCV podrá celebrar contratos de teletrabajo con personas que desempeñen sus actividades, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el colaborador y empleador, sin requerirse la presencia física del colaborador en las instalaciones de FRCV.

ARTÍCULO 58°. Las modalidades de la ejecución del teletrabajo pueden revestir una de las siguientes formas:

- **Autónomos**, son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser pequeña oficina o un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de FRCV y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- **Móviles**, son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la Comunicación, en dispositivos móviles.
- **Suplementarios**, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en FRCV.

ARTÍCULO 59°. FRCV reconocerá a sus teletrabajadores los honorarios consagrados en la legislación laboral vigente, así como los incluirá en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y demás programas preventivos que se adelanten y facilitará la participación en las actividades del comité paritario de salud ocupacional.

>>> CAPÍTULO XXII APLICACIÓN NORMATIVA ESPECIAL

ARTÍCULO 60°. Sin perjuicio de la aplicación del presente Reglamento Interno de Trabajo, el contrato de trabajo con los colaboradores, por tratarse de una organización sin ánimo de lucro, se regirá en cuanto a su duración por las normas contenidas en los artículos 101 y 102 del Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes, salvo estipulación contractual diferente.

>>> CAPÍTULO XXIII PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

ARTÍCULO 61°. El presente Reglamento se publicará en la página web de FRCV y se entregará a cada colaborador.

ARTÍCULO 62°. Desde la fecha en que entre en vigencia el presente Reglamento se considerará como único vigente para FRCV y sus colaboradores.

ARTÍCULO 63° No producen ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las

condiciones del colaborador 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 colaborador (artículo 109 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 64° El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo.



MARIA CONSUELO NOGUERA
DIRECTOR EJECUTIVO
FRCV