



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FONDO DE EMPLEADOS CRECERS S.O.S

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1°. El presente reglamento interno de trabajo prescrito por el **FONDO DE EMPLEADOS CRECER S.O.S**, en adelante **CRECER S.O.S. o EL EMPLEADOR**, con número de identificación tributaria N° 900731590-5, debidamente constituida y con domicilio principal en la ciudad de Pereira, Risaralda. A sus disposiciones queda sometido el **FONDO DE EMPLEADOS CRECER S.O.S** y sus trabajadores.

PARÁGRAFO 1. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se llegaren celebrar entre **CRECER S.O.S** con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, sólo pueden ser favorables al trabajador.

PARÁGRAFO 2. Sobre el contenido del articulado de este reglamento priman los mandatos de orden legal expresamente y en forma clara prescriben las disposiciones laborales vigentes.

Los casos no previstos en este reglamento deberán resolverse de acuerdo a la Ley Laboral vigente y demás disposiciones de orden social, los principios generales del derecho y demás preceptos aplicables.

En razón al contenido general de las disposiciones laborales, el propósito de este reglamento no es otro que el fiel cumplimiento a los establecido por el título IV del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas pertinentes.

PARÁGRAFO 3. Sin perjuicio de los mandatos legales y constitucionales, este reglamento interno regula y norma las relaciones de trabajo entre **CRECER S.O.S** y sus **TRABAJADORES**, para desarrollar adecuada y eficientemente las labores profesionales en un marco de efectiva productividad.

CRECER S.O.S entiende, en su calidad de empleador, que las buenas relaciones laborales nacen de un espíritu de colaboración y respeto mutuo, consideración y armonía que hará que tanto **CRECER S.O.S** como los **TRABAJADORES** alcancen los fines profesionales, sociales y económicos que benefician a ambas partes.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO N°2. Quien aspire a desempeñar un cargo en **FONDO DE EMPLEADOS CRECER S.O.S**, deberá presentar los siguientes documentos:

- a) Fotocopia de cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social, o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de

JUNTOS HACEMOS CAMINO



- familia, cuando el aspirante sea menor de diez y ocho (18) años.
- c) Documentos que acrediten los estudios realizados en los diferentes niveles de educación, esto es, actas de grado y/o copia del o los diplomas.
 - d) Copia de la tarjeta profesional en los casos en que aplique.
 - e) Resoluciones y/o certificaciones exigidas por las normas legales y entidades de control para el ejercicio de la profesión u oficio.
 - f) Certificado laboral del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
 - g) Presentar el RUT (Registro Único Tributario)

PARÁGRAFO 1. Las declaraciones hechas por el aspirante y la información presentada para su contratación se considerarán recibidas bajo juramento, y por consiguiente cualquier inexactitud o alteración, modificación o falsificación se tendrá como engaño para la celebración del contrato de trabajo con las consecuencias legales correspondientes, en especial la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

PARÁGRAFO 2. CRECER S.O.S podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto. Así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan (Artículo 1 Ley 13 de 1972), lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para la mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas de alto riesgo (Art 43 C.N, artículos primero, segundo, Convenio N°11 de la O.I.T., resolución N° 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de SIDA (Decreto Reglamentario 559 de 1991 Art. 22 Decreto 1543 de 1997 Art. 21) y libreta militar (Art. 111 D.2150 de 1995).

ARTÍCULO N°3. Con respecto por lo dispuesto en el artículo que antecede, **CRECER S.O.S**, podrá someter a los postulantes a los procedimientos de selección, capacitación, pruebas o exámenes que considere necesarios. Sin embargo, con prescindencia de su resultado **CRECER S.O.S** conservará la libertad para contratar o no a los postulantes que estime convenientes. Queda entendido que esta evaluación no constituye concurso.

ARTÍCULO N°4. CRECER S.O.S, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba, que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ARTÍCULO N°5. 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 (CST, art. 77, núm. 1°).

ARTÍCULO N°6. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7°).



ARTÍCULO N°7. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO N°8. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6º) y a la prima de servicios y auxilio de cesantías (Sentencia C-825/206 y C-823/2006).

CAPITULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO N°9. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

1. Personal administrativo: de conformidad con lo estipulado por el Artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Artículo 23 de la Ley 50 de 1990, las partes acuerdan repartir la jornada de trabajo, equivalente a cuarenta y dos horas y media (42.5) semanales, cuyo horario se encuentra disminuido en 5.5 horas semanales así:

HORARIO DE INGRESO: 7:30 a.m.

HORARIO DE SALIDA: 5:00 p.m.

PARÁGRAFO 1°. Dentro de la jornada laboral no se computarán los siguientes descansos:

- Un lapso de **quince (15) minutos** para tomar el refrigerio; y
- **Una (1) hora** destinada para el almuerzo que será tomada desde las 12:30 m. a 1:30 p.m.

PARÁGRAFO 2. No obstante lo anterior, la hora de ingreso y la hora de salida podrá ser modificada por **CRECER S.O.S** de conformidad con sus necesidades, en todo caso respetando la jornada máxima y demás disposiciones legales.

PARÁGRAFO 3°. Se ajustará la jornada laboral como lo determine la normatividad vigente. En caso de alguna actividad de bienestar en las empresas patronales que se realice el fin de semana, se dará la instrucción quien debe asistir a ella y se compensara la jornada si aplica. Las jornadas adicionales serán programadas con anticipación con el

JUNTOS HACEMOS CAMINO



fin de alinéanos con la ley 2191 de 2022. Promover en los trabajadores buenos hábitos de descanso, recuperación y uso del tiempo libre. Pueden existir excepciones con este horario para personal con disponibilidad 7/24 si se diera el caso.

ARTÍCULO N°10. Durante las horas de labor, los trabajadores no podrán abandonar sus puestos de trabajo ni distraerse en otros intereses distintos a la labor encomendada. Las únicas excepciones al abandono del puesto de trabajo son la existencia de una emergencia y con las autorizaciones previas y expresas del superior inmediato.

CAPITULO V

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO N°11. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

- 1- Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 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, 8 y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes santos, ascensión del señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
- 2- Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1°, dic. 22/83).

PARÁGRAFO 1º. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, núm. 5º).

ARTÍCULO N°12. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

ARTÍCULO N°13. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

CAPITULO VI

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO N°14. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas

JUNTOS HACEMOS CAMINO



(CST, art. 186, núm. 1º).

ARTÍCULO N°15. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ARTÍCULO N°16. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ARTÍCULO N°17. CRECER S.O.S y sus trabajadores podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación en dinero de éstas procederá proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador. (Art.189 C.S.T., modificado por la Ley 1429 de 2010, Art. 20)

ARTÍCULO N°18. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.

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

Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumulara los días restantes para las vacaciones posteriores, en los términos del presente artículo. (Art. 190 C.S.T)

ARTÍCULO N°19. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO N°20. CRECER S.O.S llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5º).

PARÁGRAFO 1: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3º, par.).



CAPITULO VII LICENCIAS

ARTÍCULO N°21. CRECER S.O.S., 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 **CRECER S.O.S** y a sus representantes y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- 1- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
- 2- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá siempre y cuando no se afecten las operaciones de la organización.
- 3- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (CST, art. 57, núm. 6°).
- 4- Se otorgará permiso sin necesidad de compensar para citas médicas, odontológicas o procedimientos médicos del trabajador. No obstante, éste deberá procurar que las citas médicas programadas previamente sean en horarios no laborales o al inicio o finalización de la jornada laboral con el fin de que se vea lo menos afectada su permanencia. En el caso de permisos para citas médicas, odontológicas o procedimientos con fines estéticos, deben ser compensados.
- 5- Licencia por Luto: en el caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, se concederá 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 licencia por luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia (Ley 1280 del 05 de enero de 2009).

Para Efectos del presente numeral, y de acuerdo a las normas legales, los grados de consanguinidad son los siguientes:

- a) Primer grado de consanguinidad: compuesto por los padres y los hijos.
- b) Segundo grado de consanguinidad: compuesto por los abuelos, hermanos y nietos.



- c) Primer grado de afinidad: compuesto por suegro y suegra.
 - d) Primer grado civil: compuesto por padre adoptante o hijo adoptivo
- 6- También se otorgarán ocho (8) días hábiles por licencia de paternidad “Ley María” sentencias C-174 de 2009 y C-633 de 2009 conforme a los requisitos establecidos por la Ley.
- 7- Se otorgarán permisos para otras novedades compensando el tiempo laboral, estos permisos estarán sujetos a las necesidades del Fondo de empleados CRECER S.O.S.

PARÁGRAFO 1. Para efectos de los permisos descritos en el presente artículo, los **permisos por votación**, se manejarán y se concederán como sigue:

- Por Votar:** Descanso de media jornada al trabajador que ejerció su derecho al sufragio, el cual deberá disfrutarse dentro del mes siguiente al día de la votación, so pena de perder el derecho, de conformidad con el artículo 3 de la Ley 403 de 1997.
- Por ser Jurado de Votación:** Descanso remunerado de un (1) día a aquellos trabajadores que ejercieron como jurados de votación, el cual deberá disfrutarse dentro del mes siguiente al día de la votación, so pena de perder el derecho, de conformidad con el artículo 3 de la Ley 403 de 1997.

PARÁGRAFO 2. Para efectos de los permisos descritos en el presente artículo, se entenderá como **grave calamidad doméstica**: *“todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo,”* (Corte Constitucional Sentencia C-930 de 2009).

ARTÍCULO N°22. LICENCIA DE MATERNIDAD: Las trabajadoras de **CRECER S.O.S.**, tendrán derecho a la licencia de maternidad de conformidad con lo consagrado en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1. Aviso de la trabajadora: Para efectos del control y coordinación del reemplazo de la trabajadora y de la licencia de que trata el presente artículo, la trabajadora deberá presentar a **CRECER S.O.S** un certificado médico, en el cual debe constar el estado de embarazo, la indicación del día probable de parto y la indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos ha de iniciarse dos semanas antes de parto.

ARTÍCULO N°23. Se entiende por licencia no remunerada, la suspensión temporal por parte del empleado, de su obligación de prestar el servicio para el cual se le contrató, y por parte de Fondo de empleados **CRECER SOS**, de su obligación de remunerarlo. Sin embargo, continúa la obligación por parte de la organización, de realizar los aportes a la seguridad social durante el tiempo que dure la licencia, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo.

El trabajador deberá notificar a la Gerencia de **CRECER S.O.S** la solicitud y necesidad de



esta licencia con 30 días de antelación, el permiso está sujeto a la validación del Fondo de Empleados y sujeto a las necesidades del mismo.

El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo al día siguiente u hora de aquel en que termine el permiso o licencia. El incumplimiento de esta obligación implica la terminación intempestiva del contrato de trabajo por abandono voluntario del empleo, salvo fuerza mayor o caso fortuito, cuya demostración satisfactoria deberá hacerse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

ARTÍCULO N°24. La ausencia del trabajador requiere autorización expresa por parte **CRECER S.O.S.** En el evento que no hubiese sido posible obtener autorización previa por parte del Fondo de Empleados **CRECER S.O.S.**, le corresponde al trabajador, en todo caso, acreditar los motivos que originaron su ausencia inmediatamente al retomar sus labores, contados a partir de presentarse por primera vez de la ausencia del trabajador.

CAPITULO VII

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LOS REGULAN

ARTÍCULO N°25. Formas y libertad de estipulación:

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

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

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

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).



ARTÍCULO N°26. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ARTÍCULO N°27. 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 (CST, art. 138, núm. 1º). Mediante efectivo, cheque, consignación a entidad financiera u otro sistema de pago que permita acreditación.

PARÁGRAFO 1. Períodos de pago: La cancelación de la remuneración salarial será quincenal.

ARTÍCULO N°28. 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 mayores de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, art. 134).

CAPITULO VIII

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

ARTÍCULO N°29. Es obligación de **CRECER S.O.S** velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO N°30. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de Seguros Sociales o EPS, ARP, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO N°31. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este 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

JUNTOS HACEMOS CAMINO



someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO N°32. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenen la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO N°33. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO 1: El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de **CRECER S.O.S**, 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 la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

ARTÍCULO N°34. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

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

PARÁGRAFO 1: CRECER S.O.S, no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima; solo estará obligada a brindar los primeros auxilios. Tampoco responderá por el agravamiento que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente en razón de que el trabajador no dio el aviso oportuno correspondiente, o por haberlo demorado sin justa causa, o no haberse ceñido al tratamiento ordenado.

ARTÍCULO N°35. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

JUNTOS HACEMOS CAMINO



ARTÍCULO N°36. CRECER S.O.S junto con las entidades administradoras de riesgos laborales 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 laborales de conformidad con el reglamento que se expida.

ARTÍCULO N°37. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto **CRECER S.O.S** como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO IX

DEBERES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO N°38. Los trabajadores de CRECER S.O.S tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j) Hacer uso adecuado de las instalaciones de la empresa y de los elementos de trabajo a su cuidado o responsabilidad en términos de eficiencia y racionalidad.
- k) Mantener en estado de limpieza tanto en su ropa como en su persona, teniendo en cuenta la clase de labor que le esta encomendada.

JUNTOS HACEMOS CAMINO



- l) Hacer el mejor uso de los elementos de trabajo o de los elementos de protección laboral entregados a su cuidado.
- m) Portar debidamente el uniforme según horarios de uso estipulados por la empresa.
- n) Abstenerse de portar cualquier distintivo o uniforme que lo identifique como trabajador de **CRECER S.O.S** en lugares públicos como bares, discotecas u otros que deterioren la imagen y buen nombre de la empresa.
- o) Participar activamente, siempre que la empresa lo disponga, en los cursos, conferencia, practicas, y entrenamiento de capacitación laboral, así como los de que hagan para procurar la seguridad prevenir incendios, fomentar el orden, aseo y limpieza, otros que la empresa organice directa o indirectamente en sus instalaciones o las de otras empresas o entidades, bien sea en su área geográfica de trabajo o bien en cualesquiera otras.
- p) Presentar en forma oportuna y dentro de los niveles de calidad esperados, los informes de gestión y de resultados propios de la labor encomendada, previamente estipulados por CRECER o sus representantes.
- q) Informar oportunamente a CRECER S.O.S o a su jefe inmediato toda situación que considere pone en riesgo la viabilidad organizacional, la tranquilidad o el debido desempeño de la organización, sus procesos o sus trabajadores.
- r) Respetar y hacer que se respeten las normas institucionales de humanización, seguridad, servicio, control de riesgos y calidad en la prestación de los servicios asistenciales y administrativos.
- s) Abstenerse de realizar actividades que no fueren de su competencia.
- t) Cumplir con el código de ética y buen gobierno del Fondo de empleados **CRECER S.O.S**
- u) Cumplir con las políticas de seguridad de la información.
- v) Cumplir con la política de SST.
- w) Cumplir con el acuerdo de confidencialidad.
- x) Cumplir con políticas de confiabilidad de la información.
- y) Cumplir con demás políticas del fondo de empleados siempre y cuando estén bajo la norma.

CAPITULO X

ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO N°39. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en **CRECER S.O.S** es el siguiente:

Asamblea General
Junta Directiva
Gerente
Comité de Control Social
Contador
Coordinación Administrativa y Financiera
Auxiliares administrativos
Asesores de Servicios

PARÁGRAFO 1: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones
JUNTOS HACEMOS CAMINO



disciplinarias a los trabajadores de la organización: En primera instancia **El Gerente** y en segunda instancia al **Junta Directiva**.

CAPITULO XI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA CRECER S.O.S Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO N°40. Son obligaciones especiales de **CRECER S.O.S:**

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados para sus labores
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para 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 trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 21 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 considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
9. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
10. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTÍCULO N°41. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta **CRECER S.O.S** o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de



naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a **CRECER S.O.S** las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
6. Reportar oportunamente a **CRECER S.O.S** o a su jefe inmediato cualquier inconveniente que le impida desempeñar sus funciones debidamente.
7. Cumplir puntual y estrictamente el horario laboral establecido.
8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la organización.
9. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
10. Registrar en las oficinas de **CRECER S.O.S** su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).
11. Notificar y remitir oportunamente a **CRECER S.O.S** los formatos de incapacidad originales que le sean expedidas (Decreto 019 de 2012).
12. Cumplir y observar las políticas de integridad y protección de datos e información confidencial establecidos por **CRECER S.O.S**
13. Cumplir siempre con las disposiciones relacionadas con el uso de claves, contraseñas o códigos suministrados por **CRECER S.O.S.** en especial, en cuanto a su uso personal, intransferible y para el propósito establecido.
14. Registrar ante la Gerencia los cambios que se produzcan en su estado civil, nombres del cónyuge o compañero (a) permanente, hijos, padres y toda la información que la organización necesite tener actualizada.

Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, de los reglamentos, instrucciones, procedimientos y norma de la empresa.

ARTÍCULO N°42. Se prohíbe a **CRECER S.O.S:**

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.



2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
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 trata el numeral 7° del Artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden 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. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
10. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

ARTÍCULO N°43. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer del fondo los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de **CRECER S.O.S.**
2. Sustraer y/o disponer indebidamente y en beneficio propio o de terceros, de dineros, equipos, herramientas o insumos que en el desempeño de sus funciones le sean entregados y/o que se encuentren bajo su responsabilidad.
3. Cobrar sumas de dinero no establecidas ni autorizadas, a los usuarios o clientes de la organización.
4. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
5. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
6. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
7. 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.

8. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

9. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

10. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).

11. Utilizar los equipos tecnológicos (computadores, teléfonos celulares) en páginas de entretenimiento o redes sociales diferentes a las del fondo de empleados **CRECER S.O.S**

12. Ausentarse del sitio del puesto de trabajo sin justa causa.

13. Promocionar, promover, distribuir, facilitar o realizar ventas de cualquier bien, servicio, producto o elemento dentro de la jornada laboral, distinto de aquellos que son de carácter institucional o correspondiente a actividades apoyadas o autorizadas por **CRECER S.O.S**

14. Emplear el permiso concedido por **CRECER S.O.S** para fines distintos al solicitado o excederse en el mismo, sin justificación alguna.

15. Entregar de forma indebida su puesto de trabajo al trabajador que por algún motivo deba reemplazarlo temporal o permanentemente.

16. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, al de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace, ponga en peligro, perjudique las maquinas, equipos, elementos, software, edificaciones, talleres, salas de trabajo, oficinas, vehículos o cualquier activo o espacio de la organización.

17. Confiar a otro trabajador, sin autorización correspondiente, la ejecución de las funciones propias de su cargo.

18. Desacreditar o difamar en cualquier forma o por cualquier medio a **CRECER S.O.S**, a sus trabajadores, usuarios o clientes.

19. Ejecutar labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización de **CRECER S.O.S** y dentro de las dependencias de la organización.

20. Malgastar los recursos de la organización como papelería, útiles de escritorio, combustible, servicios públicos o cualquier recurso sea por negligencia, dolo falta de cuidado o indolencia.

CAPITULO XII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO N°44. CRECER S.O.S no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

ARTÍCULO N°45. Las sanciones que se impondrán al trabajador se clasifican en:

- **MULTA:** Valor que se cobrará al trabajador que incumple sus deberes contractuales.
- **LLAMADO DE ATENCIÓN:** Es el requerimiento escrito y motivado que de manera individual realiza el jefe inmediato al trabajador en atención al



incumplimiento de sus deberes y obligaciones laborales, el cual se registra en la hoja de vida.

- **SUSPENSIÓN DE LABORES:** separación temporal del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria y como con secuencia de la mismas.

ARTÍCULO N°46. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

a) El retardo de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, un llamado de atención verbal, si es reiterativo la gerencia revisara la imposición de una multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres (3) días.

b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a **CRECER S.O.S** implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses. (Artículo 112 del C.S.T.)

d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.

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

ARTÍCULO N°47. Una falta se considera comprobada:

- 1- Por la confesión verbal o escrita del respectivo trabajador.
- 2- Por la declaración fidedigna de personas distintas del trabajador, ya sean extrañas o dependientes de la organización.
- 3- Por cualquier medio de prueba legalmente admitido

ARTÍCULO N°48. En el evento en que el trabajador que no se presente a su sitio de trabajo por más de tres (3) días, sin previo aviso, se presume que ha abandonado el puesto o cargo, salvo que dicha ausencia se haya debido a enfermedad, fuerza mayor u otra causa semejante debidamente comprobada y justificada plenamente, y será causal de terminación de contrato con justa causa.



ARTÍCULO N°49. Se establecen las siguientes clases de faltas graves y sanciones disciplinarias así:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, por tercera vez, implica suspensión hasta por 15 días.
- c) La falta total del trabajador durante el día sin excusa suficiente por tercera vez implica suspensión hasta por 2 meses.
- d) La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias.
- e) La acumulación de tres (3) faltas leves en un término de seis (6) meses consecutivos.
- f) No hacer uso adecuado de la protección suministrada para prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- g) El aprovecharse de **CRECER S.O.S** para su lucro personal o de terceros.
- h) El manejo indebido de los equipos o herramientas entregados para el cumplimiento de su labor.
- i) La falsedad o reticencia en la presentación de documentos que **CRECER S.O.S** requiera en la relación con la actividad del trabajador en la misma.
- j) Participar en espionaje o sabotaje.
- k) No acatar los métodos, sistemas, políticas y manuales de procedimientos implantados **CRECER S.O.S**.
- l) Solicitar beneficios, auxilios, bonos, dinero o productos de los proveedores o clientes, para su beneficio.
- m) Realizar autopréstamos con dinero de **CRECER S.O.S**, incentivos u otros.
- n) Comunicar a terceros la información que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda generar perjuicios a **CRECER S.O.S**
- o) Presentarse al trabajo bajo los efectos del licor o cualquier sustancia psicotrópica, o consumidas dentro de las instalaciones de la organización, aún por primera vez.
- p) Cometer o participar en situaciones de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades.
- q) Las demás causales establecidas en el contrato de trabajo, demás reglamentos o políticas de **CRECER S.O.S**

CAPÍTULO XIII

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO N°50. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria **CRECER S.O.S** deberá oír al trabajador inculpado directamente. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (Artículo 115 C.S.T.).

PARÁGRAFO 1. El proceso disciplinario deberá contener como mínimo los siguientes elementos (Sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional)

- a) CRECER S.O., por conducto del área jurídica pasará comunicación por escrito al trabajador inculpado, indicando en ella la presunta falta cometida e indicando la fecha y hora en la que debe presentarse a rendir la diligencia de versión libre. La citación se deberá enviar como mínimo con un (1) día de antelación a la práctica



- de la diligencia.
- b) En la misma comunicación se deberá informar al trabajador de manera clara y precisa, sobre las conductas que se le imputan, así como de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
 - c) Llegada la fecha y hora para la realización de la diligencia de versión libre, se dará la palabra al trabajador implicado, para que presente sus argumentos, controvierta las pruebas en su contra y allegue las que considere necesarias para sustentar su versión.
 - d) En un término de máximo quince (15) días hábiles, la **Gerencia** se pronunciará mediante un acto motivado y congruente, sobre la imposición de la sanción o de la decisión de dar por terminado el contrato de manera unilateral con justa causa, la cual deberá ser proporcionada los hechos que la motivaron.
 - e) Contra la decisión adoptada el trabajador podrá presentar el recurso de apelación ante la **Junta Directiva**, al momento de la notificación o dentro de los tres (3) días siguientes a la misma, el cuerpo colegiado deberá tomar una decisión definitiva en el término máximo de tres (3) días hábiles.

PARÁGRAFO 1. Los medios a través de los cuales el trabajador podrá ser escuchado o expondrá sus argumentos y medios de defensa y contradicción, dentro del marco del debido proceso, serán los siguientes:

- **Diligencia de versión libre:** La cual podrá realizarse de manera presencial, por correo mediante el envío de las preguntas y las respectivas respuestas, por comunicación telefónica, video conferencia o cualquier otro medio que permita dejar constancia del desarrollo de las mismas, siempre garantizando el debido proceso al trabajador.
- **Escrito de solicitud de explicaciones:** para faltas leves o cometidas por primera vez, que será entregado al trabajador para en el término de un (1) día hábil contado a partir de la fecha de la entrega, exponga por el mismo medio y en sus propias palabras, los argumentos que considere necesarios para ejercer sus derechos a la defensa y de contradicción dentro del marco del debido proceso.

ARTÍCULO N°51. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior. (Artículo 115 C.S.T.)

CAPITULO XIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO N°52. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Gerente, quien oír y resolverá en justicia y equidad.

CAPITULO XV

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO N°53. Este reglamento contiene la definición, prevención y sanción de las diversas formas de acoso laboral establecidas por la Ley 1010 de 2006, tendientes a evitar las diversas tomas de agresión, maltrato, vejámenes y en general todo ultraje a la dignidad humana, que se ejerzan sobre quienes realicen actividades económicas en el contexto de una relación laboral.

JUNTOS HACEMOS CAMINO



ARTÍCULO N°54. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador, por parte de un empleador, un jefe o un superior jerárquico inmediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación y angustia a causar perjuicio laboral, general desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

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 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 a propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y los 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 gravoso 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, de 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 ordenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTICULO N°55. Sujetos de acoso laboral.

A- Pueden ser sujetos activos o autores de acoso laboral:

- 1- La persona natural que se desempeñe como Gerente, Jefe, Director, Coordinador o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo.
- 2- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

B- Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral:

- 1- Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado.
- 2- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

C- Son sujetos partícipes del acoso laboral:

- 1- La persona natural que como empleador promueva, induzca, o favorezca el acoso laboral



2- La persona natural que omita cumplir los requisitos o amonestaciones que le profieran por los inspectores de trabajo en los términos de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO N°56. Conductas que constituyen acoso laboral: Se presumirá que haya acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Los actos de agresión física, sin importar sus consecuencias.
- b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público.
- h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- j. La exigencia de labor en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en los dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo de las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores empleados.
- k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
- m. La negativa claramente a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedir las.
- n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO 1. Un (1) solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por si sola la dignidad humana, la vida, e integridad física, la libertad y demás derechos fundamentales.

ARTÍCULO N°58. Conductas que no constituyen acoso laboral: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a. Los actos destinados a ejercer potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre su subalterno.
- b. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.



- c. La formulación de circulares o memorandos de servicios encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- d. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o institución cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o institución.
- e. Las actuaciones administrativas o acciones encaminadas a dar por terminadas el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el C.S.T. f. La solicitud de cumplir con los deberes de la persona y el ciudadano
- f. La exigencia de cumplir con las obligaciones y deberes de este reglamento.

ARTÍCULO N°59. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a. Haber observado buen comportamiento anterior.
- b. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o estado de ira o intenso dolor.
- c. Procurar voluntariamente, después de realizar la conducta, disminuir o anular las consecuencias.
- d. Reparar discrecionalmente el daño ocasionado, aunque no sea en forma total. e. Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o 15 por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- e. Los vínculos familiares o afectivos.
- f. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior compañero o subalterno.
- g. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARÁGRAFO 1: El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTÍCULO N°60. Son circunstancias agravantes del acoso laboral:

- a. Reiteración de la conducta.
- b. Cuando exista concurrencia de las causales
- c. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria
- d. Mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo modo y lugar que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor participe.
- e. Aumentar deliberadamente o inhumanamente el daño psíquico y biológico causado el sujeto pasivo.
- f. La posición predominante que el autor, ocupe en la sociedad por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- g. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- h. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO N°61. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral: La empresa proveerá de mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, estableciendo un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio, a tener lugar entre las partes involucradas, una vez se tenga conocimiento de la denuncia o queja de acoso laboral.

A- Comité de convivencia laboral.

De conformidad con el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, el Comité de Convivencia Laboral, será de carácter bipartita, tendrá la facultad de obrar como mecanismo de

JUNTOS HACEMOS CAMINO



prevención de las conductas de acoso laboral, aplicando el mismo procedimiento interno, como es el de buscar el acercamiento entre los trabajadores y la empresa, estudiando y resolviendo dentro de las normas legales y reglamentarias, dentro del espíritu de justicia y mutuo respeto, las diferencias y reclamos que se presentaren con respeto a la aplicación e interpretación de la Ley de Acoso Laboral, establecidos en este capítulo.

El Comité de Convivencia Laboral, deberá ser confidencial, conciliatorio y efectivo, para prever y superar conductas de acoso laboral y tendrá las siguientes funciones:

- 1- Evaluar, en cualquier tiempo, la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias o consideraciones que estime necesarias.
- 2- Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refiere este capítulo del reglamento.
- 3- 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.
- 4- Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener el principio de vida laboral conviviente.
- 5- Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención.
- 6- Atender las comunicaciones preventivas que formulen los inspectores de trabajo y disponer las medidas pertinentes.
- 7- Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

El comité se reunirá cuando sea necesario o lo dispongan sus miembros, por lo menos cada tres (3) meses, designará una persona ante quien podrán presentarse las solicitudes de evolución de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe realizar el comité, así como las sugerencias que a través de este realizaren los trabajadores al servicio de la empresa para el mejor desarrollo de la vida laboral.

PARÁGRAFO 1: La víctima de acoso laboral deberá notificar de manera escrita, ante el comité de convivencia laboral para su investigación y proceso.

CAPITULO XVI **SARLAFT**

ARTÍCULO N°62. Conductas violatorias del SARLAFT de los empleados y funcionarios directivos.

Se entenderán como conductas violatorias del SARLAFT, las siguientes:

- a) Abstenerse de detectar y analizar operaciones inusuales o reportar operaciones sospechosas de clientes o usuarios con los cuales exista vinculación familiar, participación económica o relaciones de amistad; en general con cualquier actividad definida en el Manual SARLAFT.
- b) Proceder de manera fraudulenta y de mala fe.
- c) Intervenir en actos simulados, operaciones fraudulentas o que tiendan a ocultar, distorsionar o manipular la información de la entidad o sus asociados. En perjuicio del Fondo de Empleados **CRECER S.O.S**
- d) Intervenir o participar de forma directa o indirecta en arreglos indebidos en las instituciones u organismos públicos, en otra entidad o entre particulares.

JUNTOS HACEMOS CAMINO



- e) Demorar de manera injustificada la realización de operaciones propias de su cargo, o de las que les han sido encomendadas por superiores, en detrimento de los intereses de la organización o sus asociados.
- f) Realizar u omitir actuaciones o de evitar el suministro de información tendiente a favorecer, perjudicar o lesionar a una persona.
- g) Aprobar o improbar operaciones activas, pasivas de la organización con fundamento en sentimientos de amistad o enemistad por parte de quien tiene en sus manos la capacidad de decidir.
- h) Participar, decidir o sugerir la decisión, en operaciones o servicios a favor de clientes con los que sostengan negocios particulares o tengan vinculaciones familiares.
- i) Aceptar regalos y atenciones desmedidas o tratamientos preferenciales de clientes que tiendan a recibir o a esperar recíproco tratamiento.
- j) Incumplir con los procedimientos y funciones a cargo de los funcionarios con respecto al SARLAFT.

ARTÍCULO N°63. Denuncias. CRECER S.O.S adelantará las acciones conducentes para que se sancione penal, administrativa y laboralmente cuando fuere necesario a los directivos, administradores y funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o coadyuven en la utilización del Fondo como instrumento para la realización de lavado de activos y financiación del terrorismo.

CAPITULO XVII

CONFIDENCIALIDAD

ARTÍCULO N°64. El trabajador deberá guardar absoluta reserva de la información que le sea suministrada durante el desarrollo de sus funciones laborales o con ocasión de estas, como políticas, procedimientos u operaciones que le sean suministrados, que le sean dados a conocer o a los que tenga acceso.

ARTÍCULO N°65. En atención a que con Ley 1581 de 2012 “Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales”, en concordancia con lo dispuesto por el Decreto Reglamentario 1377 de 2013; **CRECER S.O.S** es responsable del tratamiento de la información (Recolección, almacenamiento, uso, circulación y supresión de datos personales y datos sensibles, los cuales serán incluidos en las distintas bases de datos de manejo en función de sus obligaciones), el trabajador deberá garantizar la política de integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información que maneja **CRECER S.O.S** y/o las empresas con el fondo mantiene relaciones comerciales.

CAPITULO XVIII

PUBLICACIONES

ARTÍCULO N°66. CRECER S.O.S debe publicar el reglamento en el lugar de trabajo, mediante fijación de una (1) copia de carácter legibles.

Adicionalmente **CRECER S.O.S** surtirá la publicación del presente reglamento así:

- 1- En la página web del Fondo del Empleados
- 2- A través de correo electrónico señalado en las hojas de vida de los trabajadores actualmente vinculados al fondo de Empleados mediante circular interna.



CRECER S.O.S. dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, deberá publicarlo en el lugar de trabajo, con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (CST, art. 120).

CAPITULO XVIII

VIGENCIA

ARTÍCULO N°67. Todo trabajador tiene el deber y responsabilidad de leer todas y cada una de las disposiciones del presente reglamento.

ARTÍCULO N°68. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la organización.

ARTÍCULO N°69. El presente reglamento entrará a regir 8 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo 66 de este reglamento (CST, art. 121).

CAPITULO XIX

CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO N°70. 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 (CST, art. 109).

Fecha: 04 de julio de 2023

Dirección domicilio principal: Carrera 10 #48-45 Barrio Maraya, Pereira Risaralda- Colombia

Celular: 3227310071 - 3104408634

Email: gerencia@fcrecer.com.co

PAOLA ANDREA GÓMEZ VELÁSQUEZ

Gerente

CC 42.162.217