



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

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1: El presente documento contiene el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por el **FONDO DE EMPLEADOS CRECER S.O.S**, en adelante **CRECER S.O.S.**, con número de identificación tributaria 900731590-5, debidamente constituido y con domicilio principal en la ciudad de Pereira, Risaralda. A sus disposiciones queda sometidos el **FONDO DE EMPLEADOS CRECER S.O.S** como todos sus trabajadores. Los contratos individuales de trabajo celebrados o que se lleguen a celebrar por parte del Fondo de Empleados serán regidos por el presente Reglamento Interno de trabajo el cual hace parte de los mismos,

PARÁGRAFO PRIMERO: Sobre el contenido del articulado de este reglamento priman los mandatos de orden legal, en especial la normatividad laboral aplicable.

Los casos no previstos en este reglamento deberán resolverse de acuerdo a la Ley Laboral vigente y demás normas concordantes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Sin perjuicio de los mandatos legales y constitucionales, este reglamento interno regula las relaciones de trabajo entre **EL FONDO DE EMPLEADOS CRECER S.O.S** y sus **TRABAJADORES**, para desarrollar adecuada y eficientemente las labores contratadas.

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 laborales, sociales y económicos que benefician a ambas partes.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en el **FONDO DE EMPLEADOS CRECER S.O.S**, deberá hacer la solicitud pertinente por escrito para registro como aspirante y presentar los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida debidamente actualizada
- b) Fotocopia de cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- c) 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 familia, cuando el aspirante sea menor de diez y ocho (18) años.
- d) Documentos que acrediten los estudios realizados en los diferentes niveles de educación, esto es, actas de grado y/o copia de los diplomas.
- e) Copia de la tarjeta profesional en los casos en que aplique.
- f) Resoluciones y/o certificaciones exigidas por las normas legales y entidades de

JUNTOS HACEMOS CAMINO



- control para el ejercicio de la profesión u oficio.
- g) Certificados laborales de los últimos empleadores con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
 - h) Presentar el RUT (Registro Único Tributario)
 - i) Referencias personales / laborales.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las declaraciones hechas por el aspirante y la información presentada para su contratación se considerarán recibidas como auténticas, 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 SEGUNDO. EL FONDO DE EMPLEADOS CRECER S.O.S podrá establecer en el presente reglamento Interno de Trabajo, que además de los documentos anteriormente 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 mismo, en el mismo sentido 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 y segundo, Convenio N°111 de la O.I.T., resolución N° 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 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).

PARÁGRAFO TERCERO: El aspirante además de la presentación de los anteriormente relacionados, deberá realizar las entrevistas y pruebas que se requieran con el propósito de evidenciar si es apto para el cargo que se postuló.

ARTÍCULO 3. En consonancia con el artículo precedente, el **FONDO DE EMPLEADOS 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. Quedando entendido que esta evaluación no constituye concurso.

CAPITULO III PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 4. EI FONDO DE EMPLEADOS CRECER S.O.S, una vez admitido el aspirante, podrá estipular por escrito con el trabajador 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 5. 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 6. 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 IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7. 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. 6°) y a las prestaciones sociales de ley. (Sentencia C-825/2006 y C-823/2006).

CAPITULO V HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8. Las horas de entrada y salida de los trabajadores del **FONDO DE EMPLEADOS CRECER S.O.S**, son las que a continuación se expresan así:

De conformidad con el artículo 16 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 23 de la Ley 50 de 1990, y en cumplimiento de la Ley 2101 de 2021 sobre la reducción progresiva de la jornada laboral, la jornada ordinaria semanal será de cuarenta y dos horas (42), a partir del 15 de julio de 2026 distribuidas de manera uniforme de lunes a viernes. El horario se establece así:

HORARIO DE INGRESO: 7:30 a.m.

HORARIO DE SALIDA: 4:30 p.m.

Lunes a jueves: horario de ingreso 7:30 a.m. y horario de salida 4:30 p.m.

Viernes: horario de ingreso 7:30 a.m. y horario de salida 4:00 p.m.

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

- Un lapso de **quince (15) minutos** para tomar el refrigerio; y
- **Treinta (30) minutos** destinados para el almuerzo que será tomada desde las 12:00 m. a 1:00 p.m. Lo anterior de acuerdo a turnos para tomar dichos alimentos.



PARÁGRAFO SEGUNDO: 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 TERCERO: Se ajustará la jornada laboral como lo determine la normatividad vigente. En caso de actividades de bienestar en las empresas patronales que se realice durante los fines de semana, se dará la instrucción previa a los trabajadores designados, y si aplica, se procederá a la respectiva compensación de la jornada. Las jornadas adicionales serán programadas con antelación, respetando lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 sobre desconexión laboral y promoviendo buenos hábitos de descanso, recuperación y uso del tiempo libre. Se exceptúa de este horario únicamente al personal que desempeñe cargos de dirección, confianza y manejo, tal como lo establece el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 9. 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 VI TRABAJO SUPLEMENTARIO

ARTÍCULO 1º. El trabajo ordinario y nocturno se regirá por lo dispuesto en la legislación laboral vigente, especialmente en lo establecido por la ley 2466 del 25 de junio de 2025, el cual a la fecha se encuentra así:

- A. TRABAJO ORDINARIO:** es el que se realiza entre las seis horas (6:00 A.M.) y Diecinueve horas (07:00 P.M.).
- B. TRABAJO NOCTURNO:** es el comprendido entre las diecinueve horas (07:00 P.M.) y las seis horas (6:00 A.M.).

ARTÍCULO 11. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la Jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Artículo 159, C.S.T.) que será de 42 horas semanales hasta el 15 de julio de 2026, fecha en la cual la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 42 horas semanales de conformidad con el artículo 161 del CST modificado por la ley 2101 de 2021, horas semanales que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso sin perjuicio de las excepciones establecidas en la Legislación laboral.

ARTÍCULO 12. Para el trabajo suplementario o de horas extras, no se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo y en ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas podrán exceder de dos (2) horas diarias o 12 horas semanales.

El empleador tendrá la obligación de llevar un registro del trabajo suplementario, en el cual se deberá indicar: Nombre completo del trabajador, actividad desarrollada y número total de horas extra trabajadas, con la precisión si son diurnas o nocturnas.

ARTÍCULO 13. Los recargos se liquidarán conforme lo dispuesto por la legislación laboral vigente, atendiendo en especial forma lo dispuesto en la ley 2466 de 2025 los cuales a la fecha se liquidan así:

- A. EL TRABAJO NOCTURNO;** se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, a partir de las diecinueve horas (7:00 PM)



- B. EL TRABAJO EXTRA DIURNO** se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- C. EL TRABAJO EXTRA NOCTURNO** se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

CAPITULO VII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 14. Serán días de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral sin perjuicio de que las partes del contrato de trabajo puedan convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En ocasión que el trabajador deba laborar dichos días se le pagarán los recargos de ley y/o días compensa. Dicho descanso tiene una duración mínima de 24 horas, salvo excepción legal.

PARÁGRAFO PRIMERO: 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. 5°).

PARÁGRAFO SEGUNDO: El empleador podrá convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo, (Parágrafo 3 del artículo 179 del C.S.T.)

ARTÍCULO 15. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 14 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).

PARAGRAFO PRIMERO: El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo de ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

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

IMPLEMENTACIÓN GRADUAL: El recargo del 100% podrá ser implementado de manera gradual por el empleador de la siguiente manera

A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%

A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio

ARTÍCULO 16. 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 VIII VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 17. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1º). Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188, C. S. T.).

ARTÍCULO 18. 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 19. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ARTÍCULO 20. EI FONDO DE EMPLEADOS CRECER S.O.S y sus trabajadores podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se compense 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 21. 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 o de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de residencia de sus familiares. (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 22. 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 23. EL FONDO DE EMPLEADOS 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 anuales en que las termina y la remuneración recibida de las mismas (D. 13/67, art. 5º).

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

CAPITULO IX LICENCIAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 24. EL FONDO DE EMPLEADOS CRECER S.O.S, reconoce la importancia de equilibrar las responsabilidades laborales con las necesidades personales y familiares, por lo tanto, concede licencias y permisos necesarios remunerados, a los trabajadores siempre que se notifiquen con la debida oportunidad a **CRECER S.O.S** y a sus representantes y que no perjudiquen el correcto funcionamiento del establecimiento bajo los siguientes términos:

- 1- **LICENCIAS:** son ausencias reguladas por ley, generalmente remuneradas.
- 2- **PERMISOS:** son autorizaciones ocasionales otorgadas al trabajador, con o sin compensación, según el caso.

1- LICENCIAS:

1.1 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 al trabajador, por concepto de luto de **cinco (5)** días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad domestica 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



1.2 LICENCIA DE PATERNIDAD: Descanso remunerado que permite al padre ausentarse del trabajo para cuidar a su hijo recién nacido o adoptado, la licencia de paternidad tiene una duración de Dos (02) semanas, que incluyen domingos y festivos conforme a lo establecido en el párrafo segundo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo. Modificado por la ley 2114 de 2021

1.3 LICENCIA POR MATERNIDAD: Descanso remunerado de Dieciocho (18) semanas **que la ley confiere a la mujer que tiene un hijo, que es pagado por el empleador y reconocido por la EPS**, de conformidad con lo consagrado en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo. La licencia aplica también para la madre adoptante en las mismas condiciones que la madre biológica, considerando que en este caso la licencia inicia desde el día en que el hijo adoptado le es entregado oficialmente

PARÁGRAFO PRIMERO. AVISO DE LA TRABAJADORA: Para efectos del control y coordinación del reemplazo de la trabajadora y el pago de la licencia de que trata el presente artículo, la trabajadora deberá presentar al **FONDO DE EMPLEADOS 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.

1.4 LICENCIA POR CALAMIDAD DOMESTICA: El trabajador tendrá derecho a licencia remunerada en caso de calamidad doméstica, entendida como: “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, o irrogarles un grave dolor moral y los obligan a atender prioritariamente la situación o la emergencia personal o familiar, por lo cual no están en condiciones de continuar la relación laboral prestando su servicio personal (Corte Constitucional Sentencia C-930 de 2009).

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para efectos de la licencia descrita en el presente artículo, el tiempo concedido será el estrictamente necesario para atender la situación, según la naturaleza y gravedad del evento.

1.5 LICENCIA LEY ISAAC: El trabajador tendrá derecho al reconocimiento de esta licencia por un periodo de diez (10) días hábiles, los cuales podrán reconocerse de manera continua o discontinua, según acuerdo entre el empleador y el trabajador. Se reconocerá una vez por año, de mutuo acuerdo con el trabajador, padre, madre o a quien corresponda la custodia y el cuidado personal de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requiere un cuidado permanente o cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.

PARÁGRAFO TERCERO. Para efectos de la licencia descrita en el presente artículo y su reconocimiento, el trabajador deberá adelantar el trámite ante el empleador con los requisitos que exige la ley y el empleador realizará el pago y posterior recobro a la EPS correspondiente.

2- PERMISOS

2.1 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

JUNTOS HACEMOS CAMINO



- 2.2** Se reconoce y se respeta el derecho del trabajador para asistir a citas médicas, odontológicas o procedimientos médicos del trabajador, ya sean de urgencia, programadas o exámenes preventivos, incluyendo aquellas relacionadas con endometriosis (Ley 2338 de 2023), conforme al numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025.
- 2.3** Se otorgará permisos sindicales a los trabajadores representantes del sindicato, para desempeño de comisiones para cumplir con el trámite de solicitud acordado en la Convención Colectiva, en su defecto, solicitará con la debida anticipación acreditando la actividad sindical que se desarrollará. Estos permisos se reconocen en todo caso en virtud de principios de razonabilidad y proporcionalidad.
- 2.4** 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.**
- 2.5** En los casos de permisos sufragio, la solicitud del permiso se dará de la siguiente manera:

- **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. **El trabajador deberá presentar el correspondiente certificado electoral o documento que acredite lo pertinente.**
- **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. **El trabajador deberá presentar el correspondiente certificado electoral o documento que acredite lo pertinente.**

ARTÍCULO 25. Se entiende por licencia no remunerada, como un permiso temporal, que permite al trabajador ausentarse de su obligación de prestar el servicio para el cual se le contrató, y por parte del **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 26. La ausencia del trabajador requiere autorización expresa por parte del **FONDO DE EMPLEADOS 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 X SALARIO, PAGO Y PERIODOS QUE LOS REGULAN

ARTÍCULO 27. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN: EL FONDO DE EMPLEADOS 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 establecido por el ordenamiento jurídico o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

ARTÍCULO 28. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ARTÍCULO 29. 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 PRIMERO PERÍODOS DE PAGO: La cancelación de la remuneración salarial será quincenal o mensual, lo cual quedará definido en el contrato laboral.

ARTÍCULO 30. 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.
2. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
3. El pago del trabajo suplementario o de horas extras, del recargo por trabajo nocturno, así como del recargo por trabajo en domingos y festivos, deberá efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o, a más tardar, con el salario del período siguiente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO XI SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 31. Es obligación del **FONDO DE EMPLEADOS CRECER S.O.S** velar por **JUNTOS HACEMOS CAMINO**



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 con el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 32. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán las empresas promotoras de salud, a través de las Instituciones prestadoras de servicios a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 33. Todo trabajador, el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que se remita a la entidad 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 someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 34. 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 y se podrá iniciar con el proceso disciplinario pertinente al considerarse dicha actuar como una falta grave

ARTÍCULO 35. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial 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 PRIMERO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, que se encuentren dentro del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del **FONDO DE EMPLEADOS CRECER S.O.S**, que le hayan comunicado facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

ARTÍCULO 36. En caso de accidente de laboral, 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, informando del mismo en los términos establecidos en la normatividad vigente 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 PRIMERO: EL FONDO DE EMPLEADOS CRECER S.O.S reconoce que, en caso de accidente de trabajo, se presume la buena fe del trabajador, conforme a la normatividad laboral vigente. en materia laboral. La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave del trabajador, siempre que tales circunstancias sean plenamente demostradas. En estos casos, solo estará obligada a brindar los primeros auxilios necesarios para salvaguardar la vida y la integridad del trabajador.

Tampoco responderá por el agravamiento que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente cuando se pruebe que el trabajador no dio aviso oportuno correspondiente, lo demoró sin justa causa o no se ciñó al tratamiento médico ordenado, siempre respetando el debido proceso y el derecho de defensa.

ARTÍCULO 37. 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.

ARTÍCULO 38. EI FONDO DE EMPLEADOS CRECER S.O.S junto con las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales. Todo accidente o enfermedad laboral que ocurra en la empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro del plazo establecido en la normatividad vigente y de conformidad con el reglamento que se expida.

ARTÍCULO 39. En materia de seguridad, salud e higiene en el trabajo, tanto **CRECER S.O.S** como sus trabajadores se regirán por las disposiciones del Sistema General de Riesgos Laborales previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Decreto-Ley 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002 y demás normas concordantes y reglamentarias vigentes.

EI FONDO DE EMPLEADOS CRECER S.O.S contará con un Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo independiente, de carácter obligatorio, que constituirá la fuente primaria para la regulación de estos aspectos, el cual estará articulado con el presente Reglamento Interno de Trabajo y con la normativa vigente en la materia.

Tanto la empresa como los trabajadores están obligados a conocer, cumplir y participar activamente en la implementación de las medidas y programas de prevención,

JUNTOS HACEMOS CAMINO



promoción y control establecidos en dicho Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPITULO XII DEBERES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 40 Los trabajadores del **FONDO DE EMPLEADOS 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 lealtad, 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) Hacer el mejor uso de los elementos de trabajo o de los elementos de protección laboral entregados a su cuidado.
- l) Portar debidamente el uniforme según horarios de uso estipulados por la empresa.
- m) Abstenerse de portar cualquier distintivo o uniforme que lo identifique como trabajador del **FONDO DE EMPLEADOS CRECER S.O.S** en lugares públicos como bares, discotecas u otros que deterioren la imagen y buen nombre de la empresa.
- n) 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.
- o) 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.
- p) 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

JUNTOS HACEMOS CAMINO



desempeño de la organización, sus procesos o sus trabajadores.

q) 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.

r) Abstenerse de realizar actividades que no fueren de su competencia.

s) Cumplir con el código de ética y buen gobierno del Fondo de empleados **CRECER S.O.S**

t) Cumplir con las políticas de seguridad de la información.

u) Cumplir con la política de SST.

v) Cumplir con el acuerdo de confidencialidad.

w) Cumplir con políticas de confiabilidad de la información.

x) Cumplir con las demás políticas del fondo de empleados siempre y cuando estén bajo la norma.

CAPITULO XIII ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 41. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en el **FONDO DE EMPLEADOS CRECER S.O.S** es el siguiente:

1. Representante del empleador (Gerente o quien haga sus veces).
2. Coordinador Administrativo y Financiero.
3. Auxiliar Administrativos / contables
4. Asesores

Este orden jerárquico tiene como propósito regular las relaciones entre los trabajadores y sus superiores directos, y no corresponde al organigrama general de la organización solidaria. En consecuencia, órganos como la Asamblea General, la Junta Directiva o el Comité de Control Social no tienen injerencia directa en las relaciones laborales cotidianas, salvo en los casos previstos por la ley o por este reglamento.

PARAGRAFO PRIMERO: Tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores del **FONDO DE EMPLEADOS CRECER S.O.S**, en primera instancia, el Gerente y, en segunda instancia, la **Junta Directiva**, cuando así lo determine la normativa interna y la legislación laboral vigente.

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

ARTÍCULO 42. Son obligaciones especiales de **CRECER S.O.S**, las establecidas en el artículo 57 del código sustantivo del trabajo, (modificado por la ley 2466 de 2025) y/o las demás normas que lo modifique o sustituya.



ARTÍCULO 43. Son obligaciones especiales del trabajador las establecidas en el artículo 58 del código sustantivo del trabajo y/o norma que lo modifique o sustituya.

ARTÍCULO 44. Se prohíbe al **FONDO DE EMPLEADOS CRECER S.O.S**, realizar lo establecido en el artículo 59 del código sustantivo del trabajo (modificado por la ley 2466 de 2025) y/o las demás normas que lo modifiquen o sustituya.

ARTÍCULO 45. Se prohíbe a los trabajadores realizar lo establecido en el artículo 60 del código sustantivo del trabajo y/o norma que lo modifique o sustituya.

ARTÍCULO 46. 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 XV FALTAS, PROCEDIMIENTO Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 47. El proceso disciplinario laboral es el mecanismo mediante el cual el empleador podrá investigar y, de ser procedente, sancionar las presuntas faltas disciplinarias cometidas por los trabajadores, garantizando en todo momento el respeto al debido proceso, de conformidad con lo establecido en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, en todas las actuaciones encaminadas a la imposición de sanciones disciplinarias se deberán garantizar, como mínimo, los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho de defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem.

EI FONDO DE EMPLEADOS 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 (art. 114, CST).

FALTAS LEVES Se establecen las siguientes clases de faltas leves así:

- a) Llegar tarde injustificadamente al puesto de trabajo hasta 15 minutos después de la hora establecida.
- b) La inasistencia a laborar en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa.
- c) La inasistencia total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración al **FONDO DE EMPLEADOS CRECER S.O.S**.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o

JUNTOS HACEMOS CAMINO



reglamentarias.

ARTICULO 48. FALTAS GRAVES: Constituyen faltas graves las siguientes:

1. No asistir a trabajar
2. La falta de respeto para con sus superiores, compañeros de trabajo, clientes o usuarios, en forma verbal o escrita, física, con gestos o actitudes desafiantes, o todo acto de violencia o simples amenazas durante la prestación del servicio o fuera de él
3. Presentarse a trabajar en estado de embriaguez o ingerir licores durante las horas de trabajo o fuera de este cuando lleve puesto el uniforme.
4. Presentarse a trabajar bajo los efectos de las drogas o consumirlas durante las horas de trabajo o fuera de éste cuando lleve puesto el uniforme.
5. La inasistencia a controles médicos, ordenados por el empleador o por autoridad de salud ocupacional.
6. Incumplimiento a las recomendaciones médicas por parte del trabajador
7. Incurrir en situaciones de abuso del derecho
8. Incumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo
9. No radicar incapacidades
10. El trabajador que incumpla alguna disposición del ordenamiento jurídico colombiano que afecte el empleador de forma directa o indirecta.
11. La no asistencia a las actualizaciones obligatorias exigidas por el ordenamiento jurídico colombiano dependiendo el cargo del trabajador.
12. El hecho de que el trabajador se niegue a cumplir los trabajos ordenados
13. Todo acto del trabajador que pertúrbelo disciplina o el buen orden en el lugar de trabajo.
14. Todo acto ilegal o inmoral que incurra el trabajador en su labor
15. Cuando se evidencia que el trabajador no ejecutó el trabajo conforme a las ordenes e instrucciones dadas por la empresa o sus representantes.
16. El hecho de que el trabajador reciba dádivas remuneración o pago extra por la labor desempeñada
17. Divulgar situaciones confidenciales del trabajo a externos.
18. El uso o utilización de los equipos electrónicos, para conversaciones ajenas a la labor encomendada
19. Presentación de documentación falsa a la empresa.
20. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días.
21. La solicitud de autoridad competente administrativa o judicial de retirar del cargo al trabajador
22. El retardo injustificado en la presentación de informes, trabajos, labores encomendadas.
23. Adulterar información en documentos de la empresa.
24. Alterar el control biométrico de ingreso o no marcarlo personalmente.
25. Infringir o modificar los sistemas de seguridad informática de la organización.
26. Realizar cualquier tipo de actividad que genere conflicto de intereses con la compañía.



27. Cualquier incumplimiento alguna disposición de un reglamento, manual o similares que tenga la empresa.
28. Prohibición de ventas al interior del puesto de trabajo.
29. El hecho de que el trabajador realice declaraciones ante medios de comunicaciones relacionados con situaciones del trabajo.
30. El hecho de que el trabajador preste dinero al interior de su puesto de trabajo.
31. Realizar cobro de gastos que no correspondan a la realidad, en beneficio propio o de terceros.
32. Copiar, llevar o transmitir, por cualquier medio, fuera de la empresa, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza y de propiedad de está o prestarlos o fotocopiarlos sin autorización.
33. No comunicar oportunamente a sus jefes las observaciones que estime conducentes para evitar daños o perjuicios.
34. Brindar información falsa, omitir o consignar datos inexactos en los informes.
35. Engañar a la empresa en cuanto a la solicitud de permisos, licencias o beneficios.
36. Realizar comentarios falsos sobre la empresa, sus servicios, sus jefes, sus empleados, usuarios o clientes.
37. Incurrir en conductas de acoso laboral o acoso sexual.
38. Incurrir en cualquier conducta de discriminación o violencia en el ámbito laboral.
39. Organizar o promover que se realicen cadenas de dinero.
40. Entablar relaciones sentimentales con cualquier compañero de trabajo o trabajadores del lugar donde presta el servicio, siempre y cuando afecte el ambiente laboral, genere quejas o conflicto de interés.
41. Cuando las relaciones personales del trabajador trasciendan al entorno laboral, afectando a la empresa, el ambiente laboral o genere conflicto de interés.
42. El trabajador fuera de sus funciones abuse del derecho de la intimidad de jefes, compañero, usuarios o clientes.
43. No usar los elementos de protección otorgados por el empleador.
44. El uso de elementos de protección personal que no son suministrados por el empleador.
45. No usar las herramientas tecnológicas otorgadas por el empleador para el cumplimiento funciones.
46. Utilizar en redes o sociales o similares la imagen de la empresa o del usuario sin autorización.

ARTICULO 49. PROCEDIMIENTO:

a) CITACIÓN A DESCARGOS: La apertura del proceso disciplinario se tendrá con la notificación de la citación a descargos al trabajador, la cual se debe notificar de forma física o por correo electrónico, como mínimo cinco (05) días antes de la fecha prevista para los descargos, con el respectivo traslado integral de pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones

La citación debe contener los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, las faltas disciplinarias que se le imputan, la fecha y hora en la cual se realizará la diligencia de descargos, la posibilidad de poderse presentar acompañado en la diligencia y de presentar las pruebas que considere necesarias para sustentar su defensa. En caso de que el trabajador se niegue a firmar la citación física, se entenderá



plenamente notificado con la citación por correo electrónico o con la firma de un testigo que constate la negativa del trabajador de firmar la citación.

b) DILIGENCIA DE DESCARGOS: Se podrá realizar de forma presencial o virtual, en ella se otorgará la oportunidad de ser oído al trabajador, se realizarán unas preguntas, que permitirá que el trabajador realice manifestaciones y pueda controvertir las pruebas que se tengan en su contra y presentar las pruebas que considere pertinentes. El trabajador podrá asistir acompañado de un testigo. Se elaborará un acta en la que se transcriban los descargos rendidos por el trabajador. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

En caso de inasistencia del trabajador a la diligencia de descargos, se procederá a fijar una nueva fecha, la cual deberá ser notificada con una antelación mínima de un (1) día, teniendo en cuenta que en la citación inicial se garantizó el término mínimo de **cinco (05) días** para el ejercicio del derecho de defensa. Si el trabajador no comparece en esta segunda oportunidad y no acredita una justa causa de su inasistencia a más tardar el día hábil siguiente, se entenderá que el **trabajador desistió de ejercer su derecho de defensa en la diligencia**, y se procederá a resolver el proceso disciplinario con las pruebas existentes.

c) DECISIÓN: Concluidas las anteriores etapas, se remitirá el expediente a los delegados del empleador, los cuales estudiarán todos los documentos y decidirá si impone una sanción proporcional o absuelve archivando la investigación.

d) NOTIFICACIÓN DE LA DECISIÓN: El trabajador deberá ser notificado por medio físico o correo electrónico de la decisión del empleador, dentro de los **treinta (30) días calendario siguientes** a la diligencia de descargos, contados a partir del día siguiente a la realización de la misma, por ser este un término razonable atendiendo al principio de inmediatez. En caso de que vencido el término se omita un pronunciamiento, se entenderá que el trabajador fue absuelto de los cargos imputados.

e) IMPUGNACIÓN DE LA DECISIÓN: Si el trabajador no está de acuerdo con la decisión adoptada dentro del proceso disciplinario, podrá impugnarla dentro de **los cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación**, mediante escrito dirigido a la Subgerencia administrativa de la empresa. La Subgerencia administrativa resolverá la impugnación **dentro de los diez (10) días hábiles** siguientes a su presentación, mediante decisión definitiva debidamente motivada. En caso de que el trabajador no presente impugnación dentro del término señalado, se entenderá que acepta la decisión adoptada, la cual quedará en firme y se dará por finalizado el proceso disciplinario. Concluido el proceso disciplinario, el trabajador continúa sin estar de acuerdo con la decisión será libre de acudir a la jurisdicción ordinaria laboral para poder controvertir la decisión adoptada por el empleador, de conformidad con la ley.

f) CUMPLIMIENTO DE SANCIÓN: Si la sanción impuesta es de suspensión, esta deberá hacerse efectiva dentro del mes siguiente a la fecha en que la decisión disciplinaria quede en firme. Vencido este término sin que se haya ejecutado, la sanción no podrá aplicarse en virtud del principio de inmediatez.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las actuaciones del procedimiento disciplinario, incluyendo la citación, comunicación de la apertura del proceso, traslado de pruebas, recepción de descargos, notificaciones y demás diligencias, podrán realizarse mediante el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), siempre que el trabajador cuente con estas herramientas a su disposición, de conformidad con lo previsto en el parágrafo 5 del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para efectos exclusivos del procedimiento disciplinario

JUNTOS HACEMOS CAMINO



laboral y del cómputo de términos allí previstos, se entenderá como días hábiles los comprendidos entre lunes y viernes. Lo anterior, con el fin de garantizar uniformidad, seguridad jurídica y correcta aplicación de los términos procesales disciplinarios.

ARTÍCULO 50. Las sanciones que se impondrán al trabajador se clasifican en:

- **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 No 51. El trabajador que se determine que es culpable de la conducta imputada, se le podrán imponer las siguientes sanciones:

- a) **FALTAS LEVES:** Llamado de atención escrito o suspensión del contrato de trabajo hasta por tres (03) días.
- b) **FALTAS GRAVES:** Llamado de atención escrito o suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (08) días.

PARÁGRAFO PRIMERO: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento.

CAPITULO XVI TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL Y PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 52: El contrato laboral podrá terminar por cualquiera de las circunstancias establecidas en el Artículo 61 del código sustantivo del trabajo.

ARTÍCULO 53: La terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, sin lugar a ningún tipo de indemnización, no es una sanción de ninguna clase, sino que constituye una facultad contractual del empleador, amparada en el uso de la condición resolutoria tácita prevista en el Artículo 64 del Código sustantivo del trabajo. En ese entendido, en caso de que el trabajador incurra en un incumplimiento, al contrato laboral, reglamento interno del trabajo de la empresa, entre otras obligaciones contractuales que tiene, faculta al empleador para terminar el vínculo laboral con justa causa.

ARTÍCULO 54: Cuando el empleador haga uso de la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa, deberá cumplir con las siguientes garantías obligatorias:

- a) **Inmediatez:** No puede transcurrir más de sesenta (60) días calendario, desde el conocimiento de los hechos hasta la decisión de dar por terminado el contrato laboral, término prudencial para cumplir todas las garantías que se describirán en el presente artículo.
- b) **Causales taxativas:** La terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la



ley

c) Comunicación al trabajador: La decisión se debe comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato.

d) Exigencias de las causales: Se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación.

f) Respeto debido en la relación laboral: Se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, por lo cual, se debe permitir un escenario de reflexión, con miras a que el trabajador pueda defenderse frente a los supuestos que permitirían su configuración y, dado el caso, si así lo estima pertinente el empleador, retrotraerse de la decisión adoptada.

CAPITULO XVII RECLAMOS, TRAMITACIÓN PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 55. Los reclamos de los trabajadores se harán ante el gerente del **FONDO DE EMPLEADOS**, quien realizará la indagación del caso y resolverá.

CAPITULO XVIII MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 56. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia de este. De igual forma se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

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 en el contexto de una relación laboral.

Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias

JUNTOS HACEMOS CAMINO



basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas

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 empleados 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, genero, 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 57. 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 empelados 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 58. Se consideran conductas que constituyen acoso laboral, las establecidas en la ley 1010 del 2006 y demás normas concordantes.

ARTÍCULO 59. 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, y la resolución 3461 de 2025 el Comité de Convivencia Laboral, será de carácter bipartita, tendrá la facultad de obrar como mecanismo de 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 presenten 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 de Convivencia Laboral se reunirá de manera mensual para el desarrollo de actividades administrativas y extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas, por lo tanto designará un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventuales con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del Comité realizarán los miembros de la comunidad para el mejoramiento de la vida laboral.

Recibidas las solicitudes de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, y tratará de conciliar en primera instancia las diferencias o conductas consideradas por la persona o personas que consideren ser sujetos activos del acoso laboral, construirá con las referidas personas la recuperación del ambiente laboral, formulará las recomendaciones que estime necesarias y en casos especiales,



promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

Si como resultado de la actuación del comité no se llegare a ningún acuerdo y éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos correspondientes de conformidad con lo establecido en la Ley o en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

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.

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

ARTÍCULO 60. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 61. En desarrollo del propósito a que se refiere el Artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre el contenido y alcance de la Ley 1010 del veintitrés (23) de enero de dos mil seis (2006), que incluye campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de la referida Ley, específicamente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. Reuniones periódicas para la evaluación del ambiente laboral, fomentar el diálogo y los círculos de participación conjunta, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten el buen trato al interior de la empresa.

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de todos los trabajadores, a fin de:

- a) Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
- b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
- c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- d) Capacitación permanente sobre valores y calidad humana encaminada en forma Especial al trato cordial entre los compañeros de trabajo y superiores.

CAPÍTULO XIX MECANISMOS CONTRA EL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL

ARTÍCULO 62: El empleador velará que los trabajadores, agentes, contratistas, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral se les

JUNTOS HACEMOS CAMINO



respete sus derechos fundamentales en general, tales como la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias, para lo cual, realizará medidas de prevención, detención, protección, atención, sensibilización y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral, para ello, el empleador contara con una Política y procedimiento interno de prevención, detención, protección, atención, sensibilización y atención a las víctimas de acoso sexual y rutas de atención, la cual debe contener lo dispuesto en la ley 2365 de 2024, ley 2466 de 2025 o las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan

Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

ARTÍCULO 63. Se entenderá por acoso sexual lo consagrado en el ordenamiento jurídico colombiano, jurisprudencia y en especial lo establecido en el Artículo 2 la ley 2365 de 2024, ley 2466 de 2025 o las normas que la modifiquen, adicionen, sustituyan, que determina que acoso sexual es todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, medidas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

ARTÍCULO 64. El empleador garantizará que, los trabajadores víctimas de acoso sexual en el entorno laboral, trabajadores investigados por dichas conductas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, se les respeten los derechos consagrados en el ordenamiento jurídico colombiano, jurisprudencia y en especial lo establecido en la ley 2365 de 2024, ley 2466 de 2025 o las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 65. El empleador se compromete a realizar la prevención, detención, protección, atención, sensibilizar y orientar a las víctimas de la violencia basada en género contra las mujeres, personas de los sectores sociales LGBTIQ+, personas discriminadas por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, aspecto físico, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad y cualquier tipo de discriminación o violencia en el ámbito laboral, para ello, el empleador contara con un procedimiento interno que tendrá como objetivo darle cumplimiento a lo descrito.

ARTÍCULO 66. Cuando se compruebe una conducta de acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género contra las mujeres, personas de los sectores sociales LGBTIQ+, personas discriminadas por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, aspecto físico, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad y cualquier tipo de discriminación o violencia en el ámbito laboral, el empleador procederá con las acciones disciplinarias pertinentes o con la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, sin perjuicio de las demás sanciones que emitan las autoridades estatales.

CAPITULO XX AUTORIZACIONES DEL TRABAJADOR

ARTÍCULO 67. El trabajador autoriza que el empleador vía correo electrónico le pueda notificar cualquier tipo de situación relacionada con el vínculo laboral, tales como circulares, comunicados, programación, requerimientos, citaciones, procesos

JUNTOS HACEMOS CAMINO



disciplinarios, llamados de atención, suspensiones, terminación del contrato, entre otras. El trabajador se obliga a utilizar la dirección de correo electrónico directamente y no podrá alegar en ningún caso, desconocimiento de los actos notificados en el buzón delegadas en terceros. En igual sentido, se hace responsable de mantener el buzón con la capacidad suficiente para la recepción de las actuaciones y/u oficios que serán objeto de notificación y de revisar oportunamente las bandejas de entrada del correo electrónico.

ARTÍCULO 68. El trabajador, se compromete a no divulgar directa, indirecta, próxima a remotamente, ni a través de ninguna otra persona o de sus subalternos o funcionarios, asesores o cualquier persona relacionada con ella, la información confidencial perteneciente al empleador, así como también a no utilizar dicha información en beneficio propio ni de terceros. Esta obligación de confidencialidad se extiende indefinidamente más allá de la terminación de su relación laboral con la empresa y durante el post-empleo. En ocasión de que se demuestre que el trabajador incumplió el presente acuerdo, el trabajador quedara obligado a pagar al empleador los perjuicios generados, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

CAPITULO XXI CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 69. 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 (Artículo 109, C. S. T.).

CAPITULO XXII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 70. De conformidad con lo establecido en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la ley 2466 de 2025, el empleador debe publicar el presente Reglamento Interno de Trabajo mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos, y a través de medio virtual al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si existieren varios lugares de trabajo separados, la fijación deberá hacerse en cada uno de ellos, salvo que se realice la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier medio o canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.

ARTÍCULO 71. En caso de que se requiera efectuar modificaciones algunos capítulos del presente reglamento se podrá efectuar a través de adenda, determinando los cambios detallados.

ARTÍCULO 72. Los asuntos no regulados en este reglamento, se aplicarán las normas dispuestas en el ordenamiento jurídico colombiano.



ARTÍCULO 73. Para constancia se suscribe el presente reglamento interno del trabajo de a los diecinueve (19) días del mes de mayo (05) del año dos mil veintiséis (2026) en el municipio de Pereira, Risaralda.

Atentamente

PAOLA ANDRÉA GÓMEZ VELÁSQUEZ

CC 42.162.217 de

Gerente y Representante Legal

Fondo de Empleados Crecer S.O.S