

## CAPÍTULO I NATURALEZA Y APLICACIÓN

**ARTÍCULO 1. NATURALEZA, ALCANCE Y EFECTO JURÍDICO.** El presente es el Reglamento Interno de Trabajo adoptado por el **FONDO PARA LA ACCIÓN AMBIENTAL Y LA NIÑEZ** (en adelante el “**FONDO ACCIÓN**”), entidad legalmente constituida, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá, D.C. y es de obligatorio cumplimiento para **FONDO ACCIÓN** y sus trabajadores, en la medida que **FONDO ACCIÓN** estime que tales disposiciones son relevantes y aplicables a sus operaciones.

Este Reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con los trabajadores, salvo estipulaciones más favorables para los mismos y podrá ser consultado en las instalaciones de **FONDO ACCIÓN** y en los medios digitales que la Organización disponga.

## CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

**ARTÍCULO 2. CONDICIONES DE RECLUTAMIENTO.** Quien aspire a tener un empleo en el **FONDO ACCIÓN**, podrá participar en el proceso de selección y contratación establecido por éste, previa aprobación de todos y cada uno de los exámenes y/o pruebas que pudieran exigirse, adjuntando los siguientes documentos para su vinculación:

1. Hoja de vida con información completa de datos personales, educación, experiencia laboral (si se requiere) y referencias personales, que se puedan verificar.
2. Documento de identidad, según sea el caso.
3. Certificación de estudios, si se requiere para el cargo.
4. Certificaciones de experiencia, si se requiere para el cargo.
5. Formatos institucionales.
6. Certificación bancaria.

**PARÁGRAFO 1.** Las declaraciones hechas en la hoja de vida por la persona aspirante a un empleo en el **FONDO ACCIÓN**, se presumen ciertas y se tendrá como engaño al **FONDO ACCIÓN** cualquier inexactitud o alteración, modificación o falsificación, de los datos y los certificados exigidos.

**PARÁGRAFO 2. FONDO ACCIÓN** podrá solicitar además de los documentos mencionados en el reglamento, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, **FONDO ACCIÓN** no exigirá a los aspirantes datos o certificaciones prohibidos expresamente por la ley, entre otros: la libreta militar (Decreto 2150 de 1995, artículo 111), la prueba de VIH (Decreto 1543 de 1997 artículo 21), historia clínica (Artículo 1 de la Resolución 1995 de 1999) o la prueba de embarazo. Esta última se podrá solicitar, únicamente, cuando se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Resolución No. 003941 de 1994 expedida por el Ministerio de Protección Social, Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo., Constitución Política, artículo 43). El **FONDO ACCIÓN** tampoco podrá exigir la inclusión en formatos de solicitud de empleo, de datos acerca del estado civil de las personas, su orientación sexual e identidad de género, número de hijos, edad, la religión que profesa o el partido político al cual pertenezcan o las preguntas sobre planes reproductivos en entrevistas laborales (Ley 13 de 1972, artículo 1°), Ley Antitrámites 019 de 2012 y Ley 2114 de 2021.

**PARÁGRAFO 3.** Para ejecución del contrato los Trabajadores deberán estar afiliados al Sistema de Seguridad Social en salud, pensión y ARL así como realizarse los exámenes médico ocupacionales de ingreso.

**ARTÍCULO 3. VIABILIDAD DE LA CONTRATACIÓN:** El **FONDO ACCIÓN** determinará, con base en el resultado del proceso de selección, si la persona aspirante es admitida en un cargo. La presentación de documentación, participación en el proceso de selección, práctica de los exámenes que pudieran exigirse, cualquiera sea su resultado, no obliga o compromete a **FONDO ACCIÓN** a contratar a la persona postulante.

## Capítulo III VINCULACIÓN

**ARTÍCULO 4. INDUCCIÓN.** Una vez ingrese el/la trabajador/a, Talento Humano organiza la inducción con el fin de entregar herramientas y conocimientos que le permitan tener una idea general de la organización para iniciar sus labores.

**ARTÍCULO 5. PERIODO DE PRUEBA.** En el contrato de trabajo se establecerá un período de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte del **FONDO ACCIÓN**, las aptitudes del/de la trabajador/a y por parte del/de la trabajador/a, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término

inicialmente pactado para el respectivo contrato. Cuando entre el **FONDO ACCIÓN** y los trabajadores se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

Durante el período de prueba, el contrato de trabajo puede darse por terminado unilateralmente, por cualquiera de las partes, sin previo aviso y sin derecho al pago de indemnización alguna. Expirado el período de prueba, si el/la trabajador/a continuare al servicio del **FONDO ACCIÓN**, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por el/la trabajador/a al **FONDO ACCIÓN** se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba tienen derecho a todas las prestaciones sociales.

Si no fuere posible la notificación personal de la terminación del contrato en el periodo de prueba, se le enviará al/ a la trabajador/a la terminación a la dirección del último domicilio o al correo electrónico registrado en la hoja de vida.

**ARTÍCULO 6. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS:** Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen de labores de corta duración, no mayores de un mes, de índole distinta a las actividades normales del **FONDO ACCIÓN**. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al pago del descanso remunerado en los domingos y demás días en que es legalmente obligatorio.

#### CAPÍTULO IV HORARIO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 7. JORNADA ORDINARIA.** La jornada ordinaria de trabajo para los trabajadores que laboren en el **FONDO ACCIÓN** será la jornada máxima legal, de acuerdo con la disminución gradual de horas semanales estipulada en la normatividad vigente. Sin embargo, de acuerdo con las necesidades del servicio, el **FONDO ACCIÓN** podrá fijar diferentes horarios para ciertos cargos, haciendo una distribución de la jornada y adecuando el horario, pero todo con sujeción a las normas sustantivas que regulan la jornada de trabajo. El horario de trabajo para el desarrollo de las diferentes labores en el **FONDO ACCIÓN** será el siguiente y, de todas maneras, el **FONDO ACCIÓN** podrá incluir nuevos horarios:

**Días Laborables:** hábiles lunes a viernes

**Horario:** 7:00 a.m. a 4:00 p.m.

Los horarios cuentan con tiempo de almuerzo (60 min) entre las 12:00 p.m. y las 2:00 p.m.

**PARÁGRAFO 1.** El **FONDO ACCIÓN** y el/la trabajador/a podrán acordar que la jornada máxima legal semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un (1) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de la jornada máxima legal mensual vigente dentro de la jornada ordinaria según la normatividad vigente.

**PARÁGRAFO 2.** Las horas de trabajo diarias estarán divididas en 2 secciones con un lapso de descanso que se adapte a la naturaleza de la labor que desempeña el trabajador y a sus necesidades. El tiempo de descanso no se computa en la jornada.

**PARÁGRAFO 3.** El hecho que el **FONDO ACCIÓN** disponga de manera voluntaria que la jornada laboral está por debajo de la jornada máxima legal vigente no implica que haya una reducción de la jornada laboral, ya que el **FONDO ACCIÓN** podrá en cualquier momento, hacer efectivo el tiempo restante con el fin de completar la jornada máxima legal que según la ley aplique, sin que ello genere tiempo suplementario u horas extras. El hecho de que el **FONDO ACCIÓN** instruya a los trabajadores para completar la jornada máxima legal de trabajo semanal no podrá considerarse como una desmejora de las condiciones laborales. Además, **FONDO ACCIÓN** podrá incrementar las horas de trabajo por razón de fuerza mayor, caso fortuito o cuando sea indispensable el trabajo de urgencia en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de **FONDO ACCIÓN** sufra perturbación grave.

**ARTÍCULO 8. JORNADA FLEXIBLE PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES DEL CUIDADO.**

El/La trabajador/a y **FONDO ACCIÓN** podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del/de la trabajador/a que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores o sobre hijos e hijas menores o mayores de edad en

condiciones de discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador, para lo cual deberá presentar solicitud por escrito acompañada de la historia clínica, registro civil, o certificación de Registro de Cuidadores emitido por la autoridad competente.

El/la trabajador/a podrá presentarle una solicitud a **FONDO ACCIÓN** indicando las razones de flexibilidad horario y si puede y cuenta con los documentos adjuntar los soportes de las razones de la solicitud.

El/La trabajador/a podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el **FONDO ACCIÓN** y este estará obligado a otorgar una respuesta por escrito en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, y se hará la modificación contractual en la cual se establecerá una distribución nueva, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa a la/al trabajador/a.

## CAPÍTULO V TRABAJO SUPLEMENTARIO Y TRABAJO NOCTURNO

### ARTÍCULO 9. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO.

1. Trabajo ordinario es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

**ARTÍCULO 10. TELETRABAJO.** El **FONDO ACCIÓN** cuenta con la modalidad de teletrabajo que permite a los **TRABAJADORES** alternar sus labores entre la oficina de la organización y un lugar diferente a esta mediante el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC-. Esta modalidad se encuentra regulada en la guía para el teletrabajo, la cual hace parte integral de este reglamento.

**ARTÍCULO 11. TRABAJO SUPLEMENTARIO.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la jornada máxima legal.

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

El trabajo suplementario debe ser autorizado previamente y por escrito por la persona encargada de la dirección respectiva y ser reportado a Talento Humano para su registro, para que sea reconocido.

El **FONDO ACCIÓN** sólo remunerará el trabajo suplementario o de horas extras, cuando haya sido ejecutado por expresa autorización escrita de la persona encargada de la dirección correspondiente, de acuerdo con lo establecido para tal efecto en la directriz que se elabore con dicho fin.

El trabajo suplementario, de horas extras y el recargo nocturno serán pagados con el salario del periodo subsiguiente, mes vencido.

**PARÁGRAFO 1. FONDO ACCIÓN** llevará un registro del trabajo suplementario de cada trabajador/a en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro debe realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de la Organización.

El **FONDO ACCIÓN** está obligado a entregar al/a la trabajador/a que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

**PARÁGRAFO 2.** Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, manejo y confianza, o que ejecuten actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, deberán trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones y, en consecuencia, están excluidos de la jornada ordinaria de trabajo y en todo caso de la máxima legal. En consecuencia, esta clase de trabajadores están obligados a laborar todo el tiempo necesario para la ejecución de sus funciones y el cumplimiento de sus obligaciones.

El salario asignado a los trabajadores comprendidos en este artículo incluye las funciones que deban cumplir durante el tiempo que exceda la jornada ordinaria o el tiempo requerido para cumplir a cabalidad con sus respectivas asignaciones. Por ello, se presume que al momento de acordar el salario las partes han tenido en cuenta la naturaleza de sus funciones y, por ende, no podrá haber lugar a reclamaciones posteriores por este concepto.

#### **ARTÍCULO 12. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.**

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

### **CAPÍTULO VI**

#### **DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS, VACACIONES REMUNERADAS Y PERMISOS**

**ARTÍCULO 13. DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo/a trabajador/a de **FONDO ACCIÓN** tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1° de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1° de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes siguiente.
3. Las prestaciones y derechos que, para el/la trabajador/a, originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, artículo 1).

**PARÁGRAFO 1.** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el/la trabajador/a tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

#### **ARTÍCULO 14. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.**

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el/la trabajador/a por haber laborado la semana completa.
2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el/la trabajador/a, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

**PARÁGRAFO 1.** Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el/la trabajador/a o trabajadora labore hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. El/La trabajador/a que labore ocasionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, que equivale al recargo por día de descanso.

Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario, caso en el cual el/la trabajador/a tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado y al recargo por día de descanso.

**PARÁGRAFO 2.** Para todos los efectos, cuando se haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”, de acuerdo a lo establecido en la ley.

**PARÁGRAFO 3. FONDO ACCIÓN** y el/la trabajadora/a podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

**PARÁGRAFO TRANSITORIO.** Implementación Gradual. El recargo por día de descanso al que se refiere este artículo, 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 del 100% por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

**ARTÍCULO 15. PAGO EN CASO DE SUSPENSIÓN:** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el **FONDO ACCIÓN** suspendiere el trabajo, está obligado a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación en otro día hábil o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

**ARTÍCULO 16. VACACIONES REMUNERADAS:** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, de los cuales se descontarán los días respectivos de las vacaciones colectivas otorgadas por el **FONDO ACCIÓN**. Todo/a trabajador/a debe gozar anualmente de al menos seis (06) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables; para los **TRABAJADORES** que en la época de vacaciones colectivas no llevaran un (01) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas.

Los trabajadores podrán tomar los días de vacaciones acumulados, sin que en ningún caso haya acumulación de periodos superior al establecido en la ley.

Para el efecto, el/la trabajador/a tiene que dar a conocer a **FONDO ACCIÓN**, por escrito, como mínimo con quince (15) días de anticipación, la fecha en que tomará las vacaciones. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones, hasta por dos (2) años. Las vacaciones podrán ser concedidas oficiosamente por **FONDO ACCIÓN** o a petición del/de la trabajador sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso, para lo cual **FONDO ACCIÓN** debe dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que se concederán las vacaciones.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o de manejo (artículo 190 del C.S.T.).

Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el/la trabajador/a no pierde el derecho a reanudarlas. Las incapacidades médicas generadas durante el periodo de vacaciones suspenden dicho periodo mientras dure la incapacidad.

Durante el período de vacaciones, el/la trabajador/a recibirá el salario ordinario que esté devengando. 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/la trabajador/a en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

El **FONDO ACCIÓN** llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador/a, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

**PARÁGRAFO 1.** En contratos a término fijo con una duración inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de las vacaciones en proporción al tiempo trabajado, cualquiera que éste sea.

**ARTÍCULO 17. COMPENSACIÓN EN DINERO.** El **FONDO ACCIÓN** y el/la trabajador/a podrán acordar por escrito, previa solicitud del/de la trabajador/a, y autorización del **FONDO ACCIÓN**, que se pague en dinero

hasta la mitad de las vacaciones; pago que se realizará únicamente en forma contingente al tiempo de descanso; cuando el contrato termina sin que el/la trabajador/a hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso, para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el/la trabajador/a.

**ARTÍCULO 18. PERMISOS.** FONDO ACCIÓN concederá a sus trabajadores las licencias remuneradas necesarias para:

- a) El ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
- b) El desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del/ de la trabajador/a;
- d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la organización;
- e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto con certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis.
- f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del/ de la trabajador/a por requerimiento del centro educativo.
- g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- h) FONDO ACCIÓN y el/la trabajador/a regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

La concesión de los permisos antes mencionados estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a) Se solicitarán previamente y por escrito, salvo que las circunstancias en que se presenten los hechos relacionados con ellas no permitan hacerlo. En esta última eventualidad, el/la trabajador/a deberá cuando menos avisar por cualquier medio el mismo día o al día siguiente en que falte al trabajo.
- b) En caso de grave calamidad doméstica, la licencia se extenderá solo por el tiempo estrictamente necesario para sortearla, entendiéndose que ello no podrá ser superior a tres (3) días hábiles continuos. En todo caso, su reconocimiento estará condicionado a que el/la trabajador/a presente pruebas sumarias en primera instancia y las idóneas una vez supere la calamidad doméstica o se reincorpore al trabajo sin que pueda superar un día hábil. Dentro de un mismo mes calendario sólo se reconocerán hasta tres (3) días de licencia remunerada debidamente comprobada.
- c) En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores, no obstante FONDO ACCIÓN podrá analizar y autorizar un porcentaje mayor, siempre que no afecte la operación de la organización.
- d) En los demás casos, el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, para permisos de un (1) día de trabajo, o más, el/la trabajador/a solicitará por escrito el mismo, y el FONDO ACCIÓN determinará la respectiva aprobación. Los permisos de medio día o menores en tiempo, para temas distintos a los mencionados en este artículo están sujetos a la determinación del Jefe inmediato del/la trabajador/a, el tiempo empleado con estos permisos puede descontarse al/ a la trabajador/a o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción del FONDO ACCIÓN.
- e) Los trabajadores están obligados a solicitar los permisos para faltar a sus labores, por escrito dirigido a su jefe inmediato, con copia a Talento Humano con especificación clara y detallada de las razones que lo motivan y con determinación del tiempo estimado de duración, excepto en los casos de grave calamidad doméstica.
- f) El/la trabajador/a que necesite retirarse del FONDO ACCIÓN durante la jornada de trabajo por enfermedad, razones personales o extraordinarias, deberá solicitar el permiso a su jefe inmediato, quien le entregará la autorización correspondiente por escrito.

**ARTÍCULO 19. LICENCIAS:** También se reconocerán como remuneradas las licencias para acudir a servicios de salud siempre y cuando se hayan expedido o sean avaladas por la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el/la trabajador/a.

FONDO ACCIÓN reconocerá cinco (5) días hábiles de licencia remunerada por luto al empleado, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero afinidad y primero civil, cualquiera sea su modalidad de contrato de trabajo.

El **FONDO ACCIÓN** concederá la licencia de paternidad de que trata la Ley 755 de 2002 (Ley María, C-174 del 2009, C- 633 del 2009 y Ley 2114 de 2021), por un término no menor a dos (2) semanas, conforme a los términos y condiciones que establece la Ley y/o la jurisprudencia. Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el Registro Civil de Nacimiento o el acta de adopción, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.

La trabajadora del **FONDO ACCIÓN** que se halle en estado de embarazo tiene derecho, en la época de parto, a una licencia de maternidad equivalente a dieciocho (18) semanas remuneradas, con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

La licencia de maternidad preparto será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica, la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de dos (2) semanas con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas iniciales. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más (Ley 1822 de 2017).

También se reconocerá la licencia de maternidad a la madre adoptante en las mismas condiciones señaladas en este artículo.

Solo se concederán las licencias remuneradas establecidas previamente. En ningún caso **FONDO ACCIÓN** reconocerá licencias no remuneradas.

## CAPÍTULO VII

### SALARIO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

**ARTÍCULO 20. SALARIO.** El **FONDO ACCIÓN** y el/la trabajador/a 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.

No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo de Trabajo y las normas concordantes de éstas, cuando el/la trabajador/a 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 compensa de antemano: las cesantías, primas legales de servicio y todas las demás prestaciones sociales, todos los recargos, beneficios, trabajo o descanso en días dominicales y festivos, intereses sobre cesantías, primas extralegales de servicio, incidencia salarial del pago de viáticos, subsidios y suministros en especie y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepción hecha de las vacaciones.

En ningún caso, el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente al **FONDO ACCIÓN** que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

Este salario no estará exento de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral, ni de los aportes al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%) del valor del salario integral.

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

**ARTÍCULO 21. JORNAL.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores.

**ARTÍCULO 22. LUGAR DE PAGO.** Salvo convenio escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el/la trabajador/a presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese.

**ARTÍCULO 23. FORMA DE PAGO.** Los pagos se realizan quincenalmente a la cuenta bancaria indicada por el/la trabajador/a directamente o a la persona que él/ella autorice por escrito, así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno y el recargo por trabajo en días de descanso debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

#### CAPÍTULO VIII

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

**ARTÍCULO 24. SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE.** Es obligación del **FONDO ACCIÓN** 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 con el Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo, con el objeto de velar por la protección integral del/de la trabajador/a.

**ARTÍCULO 25. SERVICIOS MÉDICOS.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Entidad Promotora de Salud (E.P.S.) o por la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.), a través de la respectiva Institución Prestataria de Servicios de Salud (IPS) a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación, los servicios médicos estarán a cargo del **FONDO ACCIÓN**, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenen el **FONDO ACCIÓN** en determinados casos. El/La trabajador/a 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.

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

**ARTÍCULO 26. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, así como a las recomendaciones que dé la ARL y, en particular, a las que ordene el **FONDO ACCIÓN** para prevención de las enfermedades, especialmente para evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo.

El grave incumplimiento por parte del/ de la trabajador/a de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo del **FONDO ACCIÓN**, que la hayan comunicado por escrito, facultan al **FONDO ACCIÓN** para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa.

El **FONDO ACCIÓN**, así como los empleados en los términos de ley, dará aplicación al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo en la búsqueda de la protección y promoción de la salud de los empleados, mejoramiento de las condiciones, medio ambiente de trabajo, salud en el trabajo y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados en todas las ocupaciones. El/la trabajador/a cumplirá con las recomendaciones preventivas y de autocuidado asistir a las capacitaciones, atender las recomendaciones, exámenes clínicos, usar los elementos de protección personal como uso de chaleco salvavidas, cascos en actividades medios de transporte requeridos, uso de guantes y botas de acuerdo con los riesgos a los que se está expuesto y las actividades y a desarrollar entre otros.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo como un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora tiene como objetivo anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo (Artículo 3º, Decreto 1443 de 2014).

El/la trabajador/a estará obligado a cumplir las recomendaciones para el autocuidado, asistir a las capacitaciones y a utilizar los elementos de protección personal y demás elementos de seguridad que le sean

suministrados por el **FONDO ACCIÓN** para la adecuada prestación de sus servicios. Cualquier accidente que se ocasione en virtud de la negligencia o por no acatar las recomendaciones, seguir los procesos o procedimientos seguros, o no utilizar los elementos de protección personal se presumirá la responsabilidad del/de la trabajador/a.

**ARTÍCULO 27 ACCIDENTE DE TRABAJO.** En caso de accidente de trabajo, se buscará atención médica y se reportará al jefe inmediato, a Talento Humano y al COPASTT en los términos establecidos en la normatividad vigente, para que se haga el respectivo reporte ante la Entidad Promotora de Salud (E.P.S.) y la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.), en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el/la trabajador/a lo comunicará inmediatamente a **FONDO ACCIÓN**, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno, según las disposiciones legales vigentes, y adicionalmente indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

El **FONDO ACCIÓN** no será responsable de ningún accidente ocupacional que haya sido deliberadamente causado por la víctima o cuya culpa esté únicamente en cabeza del/de la trabajador/a y sólo estará obligado a prestar primeros auxilios. El **FONDO ACCIÓN** no será responsable de la agravación de las lesiones o heridas del/de la trabajador/a causados por cualquier accidente de trabajo, si el/la trabajador/a omite dar la notificación pertinente al **FONDO ACCIÓN** o la retarda sin causa justificada.

**ARTÍCULO 28. NORMATIVIDAD APLICABLE.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este Capítulo, tanto el **FONDO ACCIÓN** como los empleados, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, a lo dispuesto en la Ley 100 de 1993, Decreto 1295 de 1994, Ley 776 de 2002, Decreto 019 de 2012, Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 y demás normas concordantes del Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) y la materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y lo establecido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

**ARTÍCULO 29. OBLIGACIONES DEL FONDO ACCIÓN FRENTE A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.** Se obliga a la protección de la seguridad y la salud de los empleados y especialmente a:

1. Definir y divulgar la política de seguridad y salud en el trabajo.
2. Asignar y comunicar las responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo a todos los niveles de la organización.
3. Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control riesgos en el lugar de trabajo.
4. Operar bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con la normatividad vigente.
5. Adoptar medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los empleados.
6. Diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
7. Prevenir riesgos laborales.
8. Adoptar medidas eficaces que garanticen la participación de todos los empleados y de sus representantes ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, y en la ejecución de la política.
9. Informar a los trabajadores, a sus representantes ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo.
10. Capacitar a los empleados en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, en la identificación, evaluación y valoración de riesgos relacionados con el trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia.
11. Incluirlos aspectos de seguridad y salud en el trabajo, en el conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en el **FONDO ACCIÓN**.
12. Cumplir las sugerencias, órdenes e instrucciones de las entidades de la seguridad social, respecto de las funciones que deben realizar los empleados en orden al restablecimiento y recuperación de su salud.

**ARTÍCULO 30. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.** Los empleados, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Cumplir las normas, protocolos, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del **FONDO ACCIÓN** para prevenir accidentes y enfermedades laborales.
4. Informar oportunamente al **FONDO ACCIÓN** acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definidas en el plan de capacitación.
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
7. Cumplir las sugerencias, órdenes e instrucciones de las entidades de la seguridad social, respecto de las funciones que debe realizar como empleado en orden al restablecimiento y recuperación de su salud.

**ARTÍCULO 31. REVISIÓN.** La Alta Dirección del **FONDO ACCIÓN** adelantará una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo una vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

Dicha revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos. La revisión no debe hacerse únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes y enfermedades, entre otros), sino de manera proactiva y preventiva para evaluar la estructura y el proceso de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.

**ARTÍCULO 32. ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS.** El **FONDO ACCIÓN** definirá e implementará las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de las auditorías y de la revisión por la Alta Dirección con la finalidad de:

1. Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades con base en lo establecido en las disposiciones que regulan los aspectos del Sistema General de Riesgos Laborales.
2. La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.

**ARTÍCULO 33. MEJORA CONTINUA.** El **FONDO ACCIÓN** impartirá las directrices y otorgará los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos, considerando las siguientes oportunidades de mejora:

1. El cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Los resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados.
3. Los resultados de la auditoría y revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
4. Las recomendaciones presentadas por los empleados y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Los resultados de los programas de promoción y prevención.
6. El resultado de la supervisión realizado por la Alta Dirección.
7. Los cambios en legislación que apliquen a la organización.

**ARTÍCULO 34. CAPACITACIÓN OBLIGATORIA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.** Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas y su respectiva actualización cada tres años de veinte (20) horas en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme lo establezca la normatividad vigente.

## CAPÍTULO IX DEBERES DE LAS PARTES

**ARTÍCULO 35. DEBERES DE LOS TRABAJADORES:** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.

3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Respeto a los donantes, financiadores, clientes, proveedores, contratistas y demás personas que tengan una relación con el **FONDO ACCIÓN**.
5. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general del **FONDO ACCIÓN**.
6. Ejecutar los trabajos que le confíen, con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
7. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y/o los canales dispuestos para ello de manera fundada y respetuosa.
8. Cumplir con las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto establecido en las políticas, guías, sistema de gestión de calidad del Fondo Acción, las políticas, códigos, guías de la organización, las cláusulas mandatorias de los donantes o financiadores y demás normas relacionadas con la ejecución del cargo.
9. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es, en todo caso, la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y del **FONDO ACCIÓN** en general.
10. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo adecuado de las herramientas o instrumentos de trabajo.
11. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden o permiso del superior jerárquico, permanecer en el puesto de trabajo de otros compañeros.

## CAPÍTULO X ORDEN JERÁRQUICO

**ARTÍCULO 36. ORDEN JERÁRQUICO.** El orden jerárquico, de acuerdo con el registro de existencia y representación legal y los Estatutos vigentes, en el **FONDO ACCIÓN**, sin perjuicio de las demás direcciones que se puedan crear, es el siguiente:

- Director(a) Ejecutivo(a).
- Director(a) Administrativo(a) y Financiero(a).
- Director(a) Técnico(a).
- Director(a) Jurídico(a).

## CAPÍTULO XI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

**ARTÍCULO 37. LABORES PROHIBIDAS.** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las personas gestantes o en periodo de lactancia, conforme a recomendaciones médicas, en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

## CAPÍTULO XII OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL FONDO ACCIÓN Y LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 38. OBLIGACIONES ESPECIALES DE FONDO ACCIÓN.** Son obligaciones especiales del **FONDO ACCIÓN**:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores espacios apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para este efecto, **FONDO ACCIÓN** 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/ de la trabajador/a, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al/ a la trabajador/a las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 18 de este Reglamento.
7. Dar al/ a la trabajador/a 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/la trabajador/a lo solicita, hacerle practicar un examen médico y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el/la trabajador/a por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.

9. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo de Trabajo.
10. Conservar el puesto a las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el **FONDO ACCIÓN** comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
11. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
12. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador/a en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
13. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
14. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencia basadas en sexo y género y en contra del presunto perpetrador.
15. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

**ARTÍCULO 39. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES.** Son obligaciones especiales del/ de la trabajador/a:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar estrictamente los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta el **FONDO ACCIÓN** o sus representantes, según el orden jerárquico establecido y observar la disciplina en el trabajo.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al **FONDO ACCIÓN**, 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, el trato respetuoso y la dignidad personal en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad y poniendo al servicio del **FONDO ACCIÓN** toda su capacidad de trabajo.
6. Comunicar oportunamente al **FONDO ACCIÓN** las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas del **FONDO ACCIÓN**.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el **FONDO ACCIÓN** o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
9. Registrar en las oficinas del **FONDO ACCIÓN** su domicilio y dirección de residencia y dar aviso oportuno de cualquier cambio.
10. Presentar a sus jefes o superiores jerárquicos a la terminación de toda ausencia, por motivos tales como permiso, vacaciones, suspensión, incapacidad o tratamiento médico; el/la trabajador/a no puede reiniciar labores sin haber recibido previamente la autorización correspondiente, después de haberse presentado.
11. Cumplir con todos los procedimientos de seguridad establecidos por el **FONDO ACCIÓN** para el ingreso, la salida y las visitas de terceros al **FONDO ACCIÓN**.
12. Responder por los daños que ocasione por cualquier causa a los bienes del **FONDO ACCIÓN**, así como por aquellos ocasionados sobre los bienes que, por alguna circunstancia, están siendo custodiados por el **FONDO ACCIÓN**.
13. Asistir a los cursos y capacitaciones programados y organizados por el **FONDO ACCIÓN** dentro o fuera de sus instalaciones.
14. Cumplir con las cláusulas mandatorias de los proyectos en lo que trabaje.
15. Utilizar de manera adecuada el Internet y las licencias de software.

**PARÁGRAFO 1. EXCLUSIVIDAD.** El/la trabajador/a se obliga a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a prestar servicios de consultoría a terceras partes, ni a participar de negocios, directa o indirectamente, que se beneficien del **FONDO ACCIÓN** o del Proyecto para el que desempeña el Cargo, durante la vigencia del contrato. Si el/la trabajador/a realiza cualquier otra actividad económica sin la previa aprobación del empleador, éste se encuentra facultado para tomar acción, incluyendo la terminación del Contrato. En caso de que el/la trabajador/a requiera prestar sus servicios a terceras personas bien sea naturales o jurídicas, deberá contar con la autorización previa del empleador, quien analizará la solicitud y podrá otorgar la misma siempre y cuando dicha labor no genere conflicto de intereses y no impacte la jornada laboral del/de la trabajador/a.

**ARTÍCULO 40. PROHIBICIONES A FONDO ACCIÓN.** Se prohíbe al **FONDO ACCIÓN**:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa y escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
  - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos 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 que la ley las autorice.
  - c) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, el **FONDO ACCIÓN** puede retener el valor respectivo en el caso 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 el **FONDO ACCIÓN**.
3. Exigir o aceptar dinero del/ de la trabajador/a como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho de 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 ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista exclusión, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras compañías a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente el **FONDO ACCIÓN**. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrado el **FONDO ACCIÓN**. 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 los trabajadores será imputable a el **FONDO ACCIÓN** y dará derecho a los trabajadores a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe, así mismo, el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio.
11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado laboral.
12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

**ARTÍCULO 41. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES.** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer, copiar, distribuir los productos elaborados, documentos, datos, información, bases de datos, valores o cualquiera de los demás bienes del **FONDO ACCIÓN** sin autorización del jefe inmediato.
2. Presentarse al lugar de trabajo en horarios diferentes a los asignados, sin el correspondiente permiso.
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes o permanecer en tales condiciones en las instalaciones del **FONDO ACCIÓN**; consumir licor, estupefacientes, narcóticos, drogas enervantes o sustancias psicotrópicas en el trabajo; presentarse al trabajo con síntomas de haber ingerido licor u otra sustancia alucinógena. Así mismo, se prohíbe mantener dentro de las instalaciones del **FONDO ACCIÓN** cualquiera de las sustancias mencionadas.
4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores o el personal de seguridad del **FONDO ACCIÓN**.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del **FONDO ACCIÓN**, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
6. Disminuir intencionalmente u obstaculizar el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
7. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o para permanecer en él o retirarse.
9. Presentar documentos falsos, dolosos e incompletos.
10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique elementos o lugares de trabajo.
11. Usar los útiles, herramientas u otros bienes suministrados por el **FONDO ACCIÓN** en objetivos distintos del trabajo contratado.
12. Retirarse del trabajo, durante la jornada de trabajo, sin permiso del superior jerárquico o sin causa justificada.
13. Ocuparse en funciones distintas de sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
14. Permanecer en las instalaciones del **FONDO ACCIÓN** después de terminada la jornada de trabajo, sin causa justificada o sin la debida autorización del superior jerárquico o del jefe inmediato, a excepción de los trabajadores de dirección confianza y manejo.
15. Hacer uso indebido de la información confidencial o permitir la reproducción de esta.
16. Suspender las labores antes de la hora señalada.
17. Retardar la presentación de cuentas por concepto de los reembolsos que hayan recibido para gastos o por concepto de ingresos del **FONDO ACCIÓN**.
18. Llevar a cabo actos de discriminación hacia cualquiera de los trabajadores, colaboradores, clientes, donantes, aliados y demás personas relacionadas con el **FONDO ACCIÓN**, por motivos de su raza, filiación política, creencia religiosa, orientación sexual e identidad de género, o cualquier otro tipo de manifestación que haga parte del libre ejercicio de la personalidad.
19. Negarse a trabajar en actividades conexas o complementarias a su labor.

### CAPÍTULO XIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 42. SANCIONES.** El **FONDO ACCIÓN** no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo.

El incumplimiento de las obligaciones o la violación de las prohibiciones señaladas en este Reglamento o en el contrato de trabajo darán lugar a la aplicación de las siguientes medidas y sanciones, siempre y cuando no sean justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo:

- a. Llamado de atención escritos con copia a la hoja de vida.
- b. Suspensión disciplinaria en el trabajo.
- c. Terminación del contrato por justa causa.

**ARTÍCULO 43. FALTAS LEVES Y SANCIONES.** Se establecen las siguientes clases de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias, así:

1. La falta en el trabajo a jornada correspondiente, sin excusa suficiente, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
2. La violación leve por parte del/de la trabajador/a de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

**ARTÍCULO 44. FALTAS GRAVES.** Constituyen faltas graves:

1. La falta total del/de la trabajador/a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez, implica la terminación del contrato.
2. Violación grave por parte del/ de la trabajador/a de cualquiera de las obligaciones contractuales o reglamentarias, implica la terminación del contrato.
3. La inobservancia por parte del/ de la trabajador/a de las recomendaciones médicas, normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo el adecuado y permanente uso de los elementos de protección personal, normas de seguridad y salud en el trabajo y demás instrucciones impartidas conforme al presente reglamento, tendientes a conservar la salud del personal, según los límites de tolerancia de la falta, podría implicar hasta la terminación del contrato. En caso de que no sobrepase dichos límites se aplicará la suspensión en el trabajo por primera vez hasta por ocho (8) días y por segunda vez hasta por dos (2) meses.

**ARTÍCULO 45. DEBIDO PROCESO.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el **FONDO ACCIÓN** deberá seguir el debido proceso.

En todo caso, el **FONDO ACCIÓN** dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de imponer o no, la sanción definitiva.

Antes de aplicarse una -sanción disciplinaria, el **FONDO ACCIÓN** deberá:

1. Comunicar por escrito o vía electrónica la apertura del proceso disciplinario a la persona que se le imputa la conducta, incluyendo lo siguiente:
  - a) Descripción de las conductas o faltas cometidas,
  - b) Indicación de la falta disciplinaria que la conducta da a lugar,
  - c) Notificación de la fecha, lugar y hora para la diligencia de descargos,
  - d) Pruebas –si las hubiera- con las que cuenta el **FONDO ACCIÓN** relacionadas a los cargos imputados.
2. El/la trabajador/a podrá presentar las pruebas que pretenda hacer valer a partir de la entrega de la citación y hasta la diligencia de descargos, inclusive el **FONDO ACCIÓN** oirá al/ a la trabajador/a inculpado en la fecha, hora y lugar señalado.
3. Realización diligencia de descargos: la misma podrá realizarse mediante audiencia presencial, por internet, o mediante explicación escrita que deberá entregar el/la trabajador/a en el plazo señalado por el **FONDO ACCIÓN**. Los descargos son la oportunidad para que el/la trabajador/a pueda ejercer su derecho a la defensa, formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere pertinentes para sustentar sus descargos.
4. La diligencia de descargos se programará una vez el **FONDO ACCIÓN** concluya el proceso de investigación disciplinario, y reúna la información necesaria para presentarla al trabajador. El procedimiento interno de investigación será confidencial, y garantizará el derecho a la defensa y al debido proceso.
5. Se deberá levantar un acta, por escrito o en medio magnético (incluido audio con la respectiva autorización del/de la trabajador/a), de la diligencia de descargos que se desarrolle con el/la trabajador/a, la cual deberá ser suscrita por ambas partes y los respectivos testigos, en dos copias de igual tenor y valor.
6. Pronunciamiento definitivo del **FONDO ACCIÓN**: mediante acto motivado, sobre la decisión disciplinaria del caso, si hay lugar a ella. El pronunciamiento definitivo se comunicará una vez el **FONDO ACCIÓN** haya evaluado la información recaudada durante el proceso de investigación y la versión del/ de la trabajador/a. El término previsto para la entrega del pronunciamiento definitivo dependerá de la complejidad del proceso y de la cantidad de información recaudada, siempre respetando los principios de celeridad e inmediatez de la decisión.
7. La sanción que se imponga deberá ser debidamente motivada. Las sanciones que podrá imponer el **FONDO ACCIÓN** son las siguientes:
  - a) Llamados de atención escritos con copia a la hoja de vida.
  - b) Suspensión del contrato de trabajo, la cual no puede exceder de 8 días si es por primera vez y ni de 2 meses de la segunda vez en adelante.
  - c) Terminación del contrato por justa causa.

8. El órgano competente para conocer, iniciar y desarrollar el procedimiento disciplinario interno descrito en el presente artículo será Talento Humano, el cual iniciará y desarrollará y llevará el archivo de cada uno de los casos. La decisión final será tomada por el Director(a) Jurídico(a) en primera instancia en y en segunda instancia por la/el Directora(a) Ejecutiva(o). Talento Humano, estará facultado para delegar las funciones que considere pertinentes, con el fin de dar celeridad al procedimiento disciplinario.

En el evento en que la falta sea cometida por un Director(a), la decisión final será tomada por el/la presidente del Consejo Directivo.

**ARTÍCULO 46. EFECTOS.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

**ARTÍCULO 47. SEGUNDA INSTANCIA.** La segunda instancia del proceso disciplinario se llevará a cabo ante el/la Directora (a) Ejecutivo(a) ante el superior jerárquico de quien imponga la sanción, ante quien el/la trabajador/a deberá argumentar las razones de su inconformidad y allegar las pruebas correspondientes.

#### CAPÍTULO XIV

##### MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

**ARTÍCULO 48. ACOSO LABORAL. FONDO ACCIÓN** garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de **FONDO ACCIÓN**.

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, grupos de WhatsApp o de aplicaciones similares de mensajería instantánea, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales.

Todos los temas de acoso laboral, se entenderán de acuerdo a lo establecido en la ley Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen.

**ARTÍCULO 49. MECANISMOS DE PREVENCIÓN.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por el **FONDO ACCIÓN** tienden a generar una conciencia colectiva de convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en el **FONDO ACCIÓN** y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

En desarrollo del propósito mencionado, el **FONDO ACCIÓN** ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Dictar capacitaciones, talleres y/o charlas, periódicas, para familiarizar a los trabajadores con el contenido de la Ley de acoso laboral y con las medidas a adoptar por parte del **FONDO ACCIÓN** y los trabajadores para superar las conductas de acoso laboral.
2. Creación de espacios de participación para que los trabajadores manifiesten sus opiniones con respecto al ambiente laboral y los mecanismos adoptados para superar las conductas de acoso laboral a través de encuestas o buzones.
3. Demás mecanismos dispuestos en el reglamento, manual, políticas, guías y demás documentos reglamentarios del comité de convivencia que hace parte integral de este capítulo.

**ARTÍCULO 50. COMITÉ DE CONVIVENCIA., FONDO ACCIÓN** tendrá un Comité de Convivencia Laboral de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente.

**ARTÍCULO 51. PROCEDIMIENTO INTERNO.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, el comité de convivencia laboral establecerá el procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este fin, el cual quedará anexo al presente documento, haciendo parte integral del mismo y se actualizará conforme a la vigencia del comité de convivencia laboral.

#### CAPÍTULO XV PUBLICACIONES

**ARTÍCULO 52. PUBLICACIÓN.** El **FONDO ACCIÓN** publicará en las carteleras de la organización el presente reglamento, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles y medios digitales.

**CAPÍTULO XVI  
VIGENCIA**

**ARTÍCULO 53. VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO.** El presente reglamento entrará en vigencia ocho (8) días después de su publicación en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento.

**CAPÍTULO XVII  
DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 54. VIGENCIA DE LAS ESTIPULACIONES.** Desde la fecha de entrada en vigor de este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento anterior. Prevalecerán las disposiciones de las normas laborales vigentes y aquellas que se expidan con posterioridad a la divulgación de este reglamento sobre las estipulaciones del mismo.

**CAPÍTULO XVIII  
CLÁUSULAS INEFICACES**

**ARTÍCULO 55. CLÁUSULAS INEFICACES.** No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del/ de la trabajador/a 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/a la trabajador/a.

Dirección      Ciudad Departamento  
Cra. 7 No. 32-33 Piso 27      Bogotá, D.C.      Cundinamarca



FONDO PARA LA ACCION AMBIENTAL Y LA NIÑEZ  
Natalia Arango Vélez Representante legal  
Lugar y fecha de firma: Bogotá, 7 de abril de 2026.