

PREÁMBULO

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por el empleador **ASOCIACIÓN SOCIEDAD SAN VICENTE DE PAUL DE MANIZALES**, con domicilio principal en el Municipio de Manizales, Departamento de Caldas.

Este reglamento establece el conjunto de normas que regulan las condiciones de trabajo y las relaciones entre la Asociación y todos sus trabajadores.

Su finalidad es la de lograr un entorno laboral justo y equitativo, en un marco de respeto a la **dignidad humana**, la promoción del **trabajo en condiciones dignas** y la garantía de los derechos y deberes de ambas partes.

Las disposiciones aquí contenidas se fundamentan en los principios de **igualdad de oportunidades, equidad, inclusión y no discriminación**, y buscan la armonía en las relaciones laborales, indispensable para el cumplimiento de nuestro objeto social de labor social y auxilio a la persona en estado de pobreza.

Este Reglamento hace parte integral de todos los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren en el futuro, y sus normas, junto con las estipulaciones contractuales, se aplicarán siempre bajo el principio de favorabilidad para el trabajador.

CAPÍTULO I: CONDICIONES DE ADMISIÓN, IGUALDAD Y TRATAMIENTO DE DATOS

ARTÍCULO 1°. DOCUMENTOS DE ADMISIÓN.

Quien aspire a vincularse con la Asociación deberá presentar los siguientes documentos para su evaluación:

1.- Hoja de vida actualizada, que incluya la información relevante sobre su formación y experiencia.

2.- Fotocopia del documento de identidad (cédula de ciudadanía o extranjería, según corresponda).

3.- Certificados laborales de sus empleadores anteriores, que acrediten el tiempo de servicio y la índole de la labor ejecutada.

4.- Fotocopias de diplomas, actas de grado o certificaciones de estudio que acrediten su formación académica y profesional.

5.- En caso de profesiones reguladas, **copia de la tarjeta profesional** o el permiso respectivo para su ejercicio.

PARÁGRAFO. En caso de contratar a un adolescente mayor de **quince (15) años** y menor de dieciocho (18), se deberá contar con la respectiva autorización escrita del **Ministerio del Trabajo**, de acuerdo con las formalidades de la Ley 1098 de 2006 y normas concordantes.

6.- Firmar, al momento de su contratación o cuando la Asociación lo requiera, el Acuerdo de Confidencialidad y No Divulgación de Información, así como el acta de entrega y aceptación de las políticas institucionales y el Manual Integral de Protección de Datos Personales.

ARTÍCULO 2°. PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

La Asociación garantiza un proceso de selección basado en el mérito, las capacidades y la experiencia de los aspirantes. En ninguna etapa del proceso se ejercerá discriminación por razones de **raza, color, género, orientación sexual, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, discapacidad** o cualquier otra condición protegida por la ley.

En cumplimiento de la normativa vigente, se prohíbe expresamente:

1.- Solicitar información sobre el estado civil, número de hijos, religión o filiación política.

2.- Exigir la realización de pruebas de embarazo, salvo en actividades de alto riesgo debidamente justificadas y con el consentimiento de la aspirante.

3.- Requerir la presentación de la prueba de VIH/SIDA.

4.- Exigir la presentación de la **libreta militar** para el ingreso al empleo, de conformidad con la Ley 1861 de 2017.

ARTÍCULO 3.- AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES.

En cumplimiento de la **Ley Estatutaria 1581 de 2012** y sus decretos reglamentarios, al entregar su hoja de vida y los documentos requeridos, el aspirante deberá otorgar su **autorización previa, expresa e informada** para el tratamiento de sus datos personales.

Los datos suministrados serán utilizados **única y exclusivamente** para los fines del proceso de selección, reclutamiento y eventual contratación. La Asociación se compromete a custodiar dicha información bajo estrictas medidas de seguridad y confidencialidad, de acuerdo con su **Política de Tratamiento de Datos Personales**, la cual estará a disposición del aspirante para su consulta.

Artículo 3 A.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL. En armonía con la legislación laboral colombiana y el principio de libertad contractual, la Asociación podrá celebrar contratos individuales de trabajo bajo las diferentes modalidades reconocidas por la ley, de acuerdo con las necesidades administrativas, técnicas u operativas. Estas modalidades comprenden:

1.- Contrato a término indefinido: Celebrado de forma escrita o verbal de conformidad con el estatuto laboral legal.

2.- Contrato a término fijo: El cual deberá constar siempre por escrito, con las duraciones, prórrogas y preavisos determinados por la normatividad sustantiva aplicable.

3.- Contrato por duración de obra o labor determinada: Supeditado contractualmente de forma escrita a la duración específica de un proyecto, construcción, tarea concreta u objeto

determinado.

4.- Contrato ocasional, accidental o transitorio: Para ejecutar labores de corta duración y distintas a las actividades habituales de la Asociación, conforme al Capítulo IV de este reglamento.

5.- Otras modalidades legalmente permitidas: Incluyendo contratos de trabajo a tiempo parcial, trabajo a distancia o modalidades especiales autorizadas por la normatividad vigente.

PARÁGRAFO ÚNICO. Toda modalidad contractual diferente al término indefinido verbal requiere, como requisito para su validez y oponibilidad, la suscripción formal del documento escrito de forma previa al inicio de la prestación del servicio. En ausencia de documento escrito previo, la vinculación se presumirá regida bajo las reglas generales del contrato de trabajo a término indefinido.

CAPÍTULO II: CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 4°. NATURALEZA Y OBJETO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

De conformidad con la Ley 2466 de 2025, el contrato de aprendizaje es una **forma de vinculación laboral especial a término fijo**, cuyo objeto principal es la formación teórico-práctica de una persona en un oficio o actividad que requiera capacitación metódica y completa. Esta vinculación no podrá ser superior a tres (3) años.

ARTÍCULO 5°. REQUISITOS Y FORMALIDADES.

El contrato de aprendizaje deberá constar siempre por escrito y contendrá, como mínimo, el nombre de la empresa, los datos del aprendiz, el oficio materia del aprendizaje, la duración del contrato y el monto del apoyo de sostenimiento. Solo podrán celebrar este contrato las personas mayores de **quince (15) años**.

ARTÍCULO 6°. APOYO DE SOSTENIMIENTO.

Durante la vigencia del contrato, el aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual, el cual se regirá por las siguientes reglas:

1.- Durante la fase lectiva: El apoyo de sostenimiento será equivalente al **setenta y cinco por ciento (75%)** de un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV).

2.- Durante la fase práctica: El apoyo de sostenimiento será equivalente al **cien por ciento (100%)** de un (1) SMMLV.

ARTÍCULO 7°. SEGURIDAD SOCIAL.

Durante **ambas fases (lectiva y práctica)**, el aprendiz estará afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral. La Asociación, en su calidad de empleador, asumirá la totalidad de los aportes a **Salud, Pensiones y Riesgos Laborales**.

ARTÍCULO 8°. CUOTA DE APRENDICES Y MONETIZACIÓN.

La Asociación cumplirá con la cuota de aprendices que le sea asignada por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). En caso de no poder cumplir con la vinculación directa de aprendices, podrá optar por la monetización, cancelando al SENA un valor mensual equivalente a **1.5 salarios mínimos legales mensuales vigentes** por cada aprendiz que no sea contratado.

CAPÍTULO III: PERIODO DE PRUEBA Y PROTECCIONES ESPECIALES

ARTÍCULO 9°. OBJETO Y ESTIPULACIÓN.

La Asociación podrá estipular por escrito un período de prueba al inicio del contrato de trabajo, con el objeto de apreciar las aptitudes del trabajador para la labor encomendada y, por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo. La estipulación del período de prueba debe constar expresamente por escrito, de lo contrario, no tendrá validez.

ARTÍCULO 10°. DURACIÓN MÁXIMA.

El período de prueba no podrá 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, sin exceder en ningún caso los dos (2) meses.

PARÁGRAFO. Cuando entre las mismas partes se celebren contratos de trabajo sucesivos, no será válida la estipulación del período de prueba, salvo en el primer contrato.

ARTÍCULO 11°. EFECTOS JURÍDICOS.

Durante el período de prueba, el contrato de trabajo puede ser terminado unilateralmente por cualquiera de las partes en cualquier momento. Vencido el período de prueba, la relación laboral continuará vigente con las condiciones pactadas y el tiempo de servicio se contará desde la fecha de inicio del contrato. Los trabajadores en período de prueba tienen derecho al pago de todas las prestaciones sociales.

ARTÍCULO 12°. LÍMITES A LA FACULTAD DE TERMINACIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, la facultad de terminación unilateral del contrato durante el período de prueba no es absoluta. En cumplimiento de la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la Asociación no podrá dar por terminado el contrato de trabajo a un trabajador que, durante el período de prueba, se encuentre en una situación de debilidad manifiesta por motivos de salud, **INCLUYENDO EXPRESAMENTE AQUELLAS PERSONAS CON ENFERMEDADES O AFECTACIONES MENTALES O COGNITIVAS DEBIDAMENTE CERTIFICADAS**, o goce de cualquier otra protección constitucional especial (fuero de maternidad, fuero sindical, etc.), sin la previa y expresa autorización del Ministerio del Trabajo. El desconocimiento de esta protección acarreará las consecuencias legales correspondientes, incluyendo la ineficacia del despido y el posible reintegro del trabajador.

CAPÍTULO IV: TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 13°. DEFINICIÓN.

Se consideran trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios aquellos que se vinculen para ejecutar labores de corta duración, no mayores a un (1) mes, y que sean de índole distinta a las actividades normales y permanentes de la Asociación.

ARTÍCULO 14°. DERECHOS Y PRESTACIONES.

Los trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios tendrán derecho, además del pago del salario pactado, a las siguientes garantías mínimas:

1.- Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral: Desde el primer día de trabajo, la Asociación afiliará al trabajador al sistema de

Salud, Pensiones y **Riesgos Laborales (ARL)**, asumiendo los aportes correspondientes.

2.- Prestaciones Sociales: Tendrán derecho al pago del auxilio de cesantías y la prima de servicios, liquidados y pagados en proporción al tiempo laborado.

3.- Descanso Remunerado: Tendrán derecho al descanso remunerado en los días domingos y festivos, en los términos que establece la ley.

CAPÍTULO V: JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y DERECHO A LA DESCONEXIÓN

ARTÍCULO 15°. JORNADA MÁXIMA LEGAL.

De conformidad con la Ley 2101 de 2021 y la Ley 2466 de 2025, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de **cuarenta y dos (42) horas a la semana**. Esta jornada podrá ser distribuida, de común acuerdo entre las partes, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso.

PARÁGRAFO 1° - IMPLEMENTACIÓN GRADUAL. La Asociación implementará la reducción de la jornada laboral de manera gradual, de la siguiente forma:

1.- Jornada máxima de **cuarenta y seis (46) horas semanales** a partir del 15 de julio de 2024.

2.- Jornada máxima de **cuarenta y cuatro (44) horas semanales** a partir del 15 de julio de 2025.

3.- Jornada máxima de **cuarenta y dos (42) horas semanales** a partir del 15 de julio de 2026.

PARÁGRAFO 2°. La reducción de la jornada laboral no implicará una disminución del salario ni del valor de la hora ordinaria de trabajo, y no afectará los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores.

ARTÍCULO 16°. HORARIO DE TRABAJO.

El horario general de trabajo en las oficinas, así como del personal que labora en el Hogar de la Asociación será el que se adecúe a las necesidades de la institución, respetando la jornada máxima legal.

Período de descanso: De acuerdo con los diferentes cargos, la sociedad adecuará con la profesional de salud y seguridad en el trabajo un tiempo de descanso y éste tiempo no se computa dentro de la jornada laboral.

La Asociación podrá establecer otros horarios de trabajo por turnos, según las necesidades del servicio, siempre respetando la jornada máxima legal.

ARTÍCULO 17°. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

Para todos los efectos legales, se establece la siguiente definición:

1.- Trabajo diurno: 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 (6:00 a.m.) del día siguiente.

ARTÍCULO 18°. DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL.

En cumplimiento de la Ley 2191 de 2022, todos los trabajadores tienen derecho a no ser contactados por ningún medio para asuntos laborales fuera de su jornada de trabajo, durante sus permisos, licencias o vacaciones.

La Asociación se compromete a respetar este derecho y a implementar una **Política de Desconexión Laboral**, la cual hará parte integral de este reglamento.

El uso de herramientas tecnológicas de comunicación se limitará estrictamente al horario laboral, salvo en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito que requieran la atención inmediata del trabajador.

ARTÍCULO 19°. EXCEPCIONES A LA JORNADA MÁXIMA.

Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo, pero no del derecho a la desconexión laboral, los trabajadores que desempeñen cargos de **dirección, confianza o manejo**.

ARTÍCULO 19A. JORNADA FLEXIBLE PARA PERSONAS CUIDADORAS. En armonía con los artículos 46 y 47 de la Ley 2466 de 2025, los trabajadores que tengan responsabilidades directas de cuidado sobre hijos e hijas menores de edad, personas mayores, personas con discapacidad o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad que padezcan enfermedades crónicas graves, catastróficas o terminales, podrán proponer y solicitar la adopción de horarios o jornadas flexibles de trabajo, o modalidades a distancia apoyadas en las TIC.

Para activar este derecho, el trabajador deberá radicar una solicitud formal ante el área de SST en coordinación con la administración acompañando las certificaciones que acrediten su calidad de cuidador y la condición de la persona a cargo.

La Asociación evaluará la viabilidad de la propuesta frente a las necesidades técnicas del servicio y la naturaleza del cargo, y estará obligada a emitir una respuesta escrita y motivada en un término máximo de quince (15) días hábiles, ya sea aceptando el plan de implementación, planteando una alternativa viable o negándola bajo criterios objetivos e institucionales.

ARTÍCULO 19B°. ENTORNOS LABORALES FLEXIBLES Y ACCESO DE ANIMALES DE ASISTENCIA O APOYO EMOCIONAL.

En atención al artículo 56 de la Ley 2466 de 2025, la Asociación permitirá el ingreso a sus dependencias de animales de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico (exclusivamente perros y gatos) que pertenezcan a los trabajadores, siempre y cuando estos presenten de manera previa un certificado oficial vigente emitido por un profesional de la psicología o la psiquiatría que soporte la necesidad médica de dicho acompañamiento.

PARÁGRAFO PRIMERO. RESTRICCIONES SANITARIAS Y DE SEGURIDAD EN EL HOGAR DEL ANCIANO.

Con el objeto de preservar los protocolos de bioseguridad, mitigar riesgos de contaminación cruzada y resguardar la salud e integridad de los adultos mayores institucionalizados, queda estrictamente prohibido el ingreso de cualquier animal a las áreas de cocina, zonas de almacenamiento o preparación de alimentos, lavandería y habitaciones de aislamiento médico. Las auxiliares de cocina, auxiliares de enfermería o personal de manipulación directa no podrán ingresar acompañados de animales a sus puestos operativos habituales.

PARÁGRAFO SEGUNDO. OBLIGACIONES DE TENENCIA RESPONSABLE.

El trabajador será el único responsable legal, civil y operativo del cuidado, control de esfínteres, alimentación, higiene y comportamiento del animal dentro de las áreas comunes permitidas.

El canino o felino deberá portar de forma permanente sus elementos de sujeción (correa y collar) y bozal en caso de pertenecer a razas de manejo especial o según lo dispongan los lineamientos de convivencia de la institución. Cualquier daño material o afectación a terceros causada por el animal será asumida en su totalidad por el trabajador propietario.

CAPÍTULO VI: TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS

ARTÍCULO 20°. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS.

Se entiende por trabajo suplementario o de horas extras aquel que excede la jornada ordinaria de trabajo y, en todo caso, el que excede la jornada máxima legal.

PARÁGRAFO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales. Salvo en los casos de excepción previstos en la ley, el trabajo suplementario requiere autorización escrita del empleador.

ARTÍCULO 21°. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

El trabajo suplementario y el trabajo realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio se remunerará con los siguientes recargos:

1.- Recargo Nocturno: El trabajo realizado en el período nocturno, es decir, entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m., se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno.

2.- Hora Extra Diurna: Se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3.- Hora Extra Nocturna: Se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4.- Trabajo Dominical y Festivo: El trabajo en día de descanso obligatorio o festivo se remunera con un recargo sobre el salario ordinario, que se implementará de forma gradual así:

Ochenta por ciento (80%) a partir del 1 de julio de 2025.

Noventa por ciento (90%) a partir del 1 de julio de 2026.

Cien por ciento (100%) a partir del 1 de julio de 2027.

PARÁGRAFO. Cuando una misma hora sea simultáneamente extra y nocturna, o extra y dominical/festiva, los recargos se liquidarán de forma compuesta sobre el valor de la hora ordinaria, sin que un recargo excluya al otro.

ARTÍCULO 22°. AUTORIZACIÓN, REGISTRO Y PAGO.

La Asociación no reconocerá trabajo suplementario que no haya sido previamente autorizado por escrito por el jefe inmediato o el área administrativa. Se llevará un registro diario del trabajo suplementario de cada trabajador.

El pago del trabajo suplementario y de los recargos se efectuará junto con el salario del período en que se causaron o, a más tardar, con el salario del período siguiente.

PARÁGRAFO. PROCEDIMIENTO PARA LA AUTORIZACIÓN, REGISTRO Y PAGO DE TRABAJO SUPLEMENTARIO. El trámite para la ejecución de horas extras seguirá el siguiente procedimiento:

1.- Solicitud de Necesidad: El jefe inmediato identificará la necesidad técnica o administrativa y solicitará por escrito (físico o digital) la autorización a la Dirección.

2.- Autorización Previa: La Asociación emitirá una autorización expresa donde conste el trabajador asignado, la labor a realizar y el límite de horas (máximo 2 diarias y 12 semanales).

3.- **Registro Diario:** Cada trabajador autorizado deberá registrar su hora de inicio y finalización en el formato de control de asistencia de la Asociación.

4.- **Reporte a Nómina:** Al finalizar el periodo de pago, el área administrativa consolidará los registros para su liquidación con los recargos legales correspondientes.

CAPÍTULO VII: DESCANSOS OBLIGATORIOS Y SU REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 23°. DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

Serán de descanso obligatorio remunerado los **domingos** y los días de fiesta de carácter civil o religioso reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana. El descanso semanal obligatorio tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

PARÁGRAFO. De conformidad con la Ley 51 de 1983, el descanso remunerado de los días festivos que no coincidan con el día lunes se trasladará al lunes inmediatamente siguiente a dicho día.

ARTÍCULO 24°. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

El trabajo en domingo o festivo se remunerará con un recargo sobre el salario ordinario, el cual se implementará de manera gradual de la siguiente forma, de acuerdo con el artículo 8 de la Ley 2466 de 2025:

1.- **Ochenta por ciento (80%)** a partir del 1 de julio de 2025.

2.- **Noventa por ciento (90%)** a partir del 1 de julio de 2026.

3.- Cien por ciento (100%) a partir del 1 de julio de 2027.

Este recargo se pagará sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

ARTÍCULO 25°. DESCANSO COMPENSATORIO.

El trabajador que labore de forma **habitual** en día de descanso obligatorio tendrá derecho a un día de descanso compensatorio remunerado en la semana siguiente.

Si el trabajo es **ocasional**, el trabajador tendrá derecho, a su elección, a disfrutar de un día de descanso compensatorio remunerado o a recibir la retribución en dinero con el recargo correspondiente.

CAPÍTULO VIII: VACACIONES ANUALES REMUNERADAS

ARTÍCULO 26°. DERECHO Y DURACIÓN.

Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios a la Asociación durante un (1) año, tienen derecho a un período de **quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas**.

ARTÍCULO 27°. ÉPOCA DE CONCESIÓN Y AVISO.

La época de vacaciones debe ser señalada por la Asociación, de común acuerdo con el trabajador o según las necesidades del servicio, a más tardar dentro del año siguiente a la fecha en que se causen. La

Asociación informará al trabajador la fecha de inicio de sus vacaciones con una antelación no inferior a quince (15) días.

ARTÍCULO 28°. ACUMULACIÓN.

Las partes podrán acordar por escrito la acumulación de hasta dos (2) años de vacaciones. No obstante, el trabajador deberá disfrutar como mínimo de seis (6) días hábiles de vacaciones en el año correspondiente, los cuales no son acumulables.

La acumulación podrá ser de hasta cuatro (4) años cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o de manejo.

ARTÍCULO 29°. REMUNERACIÓN Y COMPENSACIÓN.

1.- Remuneración del Descanso: Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutarlas. Si el salario es variable, la liquidación se hará con el promedio de lo devengado en el último año.

2.- Compensación en Dinero: Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero. Sin embargo, podrá pagarse en dinero hasta la mitad de las vacaciones, previa autorización del Ministerio del Trabajo. A la terminación del contrato de trabajo, las vacaciones causadas y no disfrutadas se compensarán en dinero proporcionalmente por fracción de año.

ARTÍCULO 30°. INTERRUPCIÓN Y VACACIONES COLECTIVAS.

1.- Interrupción: Si durante el disfrute de las vacaciones se presenta una incapacidad por enfermedad o accidente, o una licencia de

maternidad o luto, estas se interrumpirán y el trabajador conservará el derecho a reanudarlas una vez finalice la novedad.

2.- Vacaciones Colectivas: La Asociación podrá conceder vacaciones colectivas. A los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicio al momento de las vacaciones colectivas se les concederán de forma anticipada, y de su período futuro se descontará el tiempo ya disfrutado.

ARTÍCULO 31°. INTERRUPCIÓN DE VACACIONES POR NECESIDAD DEL SERVICIO.

De manera excepcional, por una necesidad imprevista, grave y urgente que afecte el funcionamiento de la Asociación, el empleador podrá solicitar por escrito al trabajador la interrupción de su período de vacaciones para que se reintegre a sus labores.

En tal caso, se aplicarán las siguientes reglas:

1.- Derecho a Reanudar: El trabajador no pierde el derecho a disfrutar de los días de vacaciones que le quedaban pendientes. El tiempo laborado durante la interrupción se remunerará como trabajo normal y no se computará como parte de las vacaciones. La fecha para reanudar el descanso se acordará entre las partes.

2.- Compensación de Perjuicios: La Asociación asumirá y reembolsará al trabajador todos los costos y perjuicios económicos demostrados que le haya ocasionado la interrupción, tales como tickets aéreos o terrestres, penalidades por cancelación de reservas, alojamientos no reembolsables y otros gastos directamente relacionados.

3.- Formalidad: La solicitud de interrupción deberá ser comunicada por escrito, exponiendo las razones de urgencia que la motivan.

CAPÍTULO IX: PERMISOS, LICENCIAS Y PROTECCIÓN A LA FAMILIA

ARTÍCULO 32°. PERMISOS GENERALES.

La Asociación concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para atender las siguientes situaciones, siempre que se dé aviso con la debida oportunidad y se presente el soporte correspondiente:

- 1.- Para el ejercicio del derecho al sufragio.
- 2.- Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- 3.- En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
- 4.- Para asistir al entierro de compañeros de trabajo.
- 5.- Para desempeñar comisiones sindicales.

Salvo el permiso para citas médicas, el tiempo utilizado en los demás permisos generales podrá ser compensado por el trabajador, previo acuerdo con el empleador.

ARTÍCULO 33°. LICENCIA POR LUTO.

En cumplimiento de la Ley 1280 de 2009, se concederá al trabajador una **licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles**, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.

ARTÍCULO 34°. LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

1.- Licencia de Maternidad: De conformidad con la Ley 1822 de 2017, toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una **licencia de maternidad remunerada de dieciocho (18) semanas**.

2.- Licencia de Paternidad: De conformidad con la Ley 2114 de 2021, el padre trabajador tiene derecho a una **licencia de paternidad remunerada de dos (2) semanas**.

Estas licencias se extienden a los padres y madres adoptantes en los términos de la ley.

ARTÍCULO 35°. LICENCIAS PARENTALES.

En desarrollo de la Ley 2114 de 2021, los padres podrán acogerse a las siguientes modalidades:

1.- Licencia Parental Compartida: Los padres podrán distribuir entre sí las **últimas seis (6) semanas** de la licencia de maternidad, previo acuerdo. La madre deberá tomar obligatoriamente las primeras doce (12) semanas.

2.- Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial: La madre y/o el padre podrán cambiar una parte de su licencia por un período de trabajo de medio tiempo, ampliando la duración total de la licencia de forma proporcional, previo acuerdo con la Asociación.

ARTÍCULO 36°. PERMISOS REMUNERADOS ESPECIALES.

De conformidad con la Ley 2466 de 2025, se concederán los siguientes permisos remunerados:

1.- Permiso para Actividades Escolares: Licencia para asistir a las reuniones y actividades escolares en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador como padre, madre o acudiente.

2.- Permiso para Citas Médicas con Especialistas: Licencia para asistir a citas médicas programadas con especialistas, siempre que se informe con la debida antelación a la Asociación y se presente el soporte correspondiente.

3.- Licencia para asistir a citas médicas programadas con especialistas (Ley 2338 de 2023): Permiso para el diagnóstico y tratamiento de la **Endometriosis**.

4.- Un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo a quienes certifiquen el uso de bicicleta de acuerdo con la Ley.

CAPÍTULO X: DEL SALARIO Y SUS CONDICIONES DE PAGO

ARTÍCULO 37°. ELEMENTOS Y FORMAS DEL SALARIO.

Constituye salario la contraprestación directa que recibe el trabajador por sus servicios, en dinero o en especie. La Asociación y el trabajador podrán convenir libremente el salario en sus diversas modalidades (por unidad de tiempo, por obra, etc.), respetando siempre el salario mínimo legal vigente.

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador, como primas extralegales, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes.

ARTÍCULO 38°. PERÍODO Y MÉTODO DE PAGO.

El salario se pagará por períodos iguales y vencidos. El pago de sueldos se realizará quincenalmente, y el de jornales, semanalmente. El pago se efectuará directamente al trabajador o a la persona que autorice por escrito, mediante consignación en la cuenta bancaria informada por este.

PARÁGRAFO. El pago del trabajo suplementario y los recargos se efectuará junto con el salario del período en que se causaron o a más tardar en el período de pago siguiente.

ARTÍCULO 39°. SALARIO INTEGRAL.

La Asociación podrá pactar por escrito con aquellos trabajadores que devenguen un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, una modalidad de salario integral que, además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios, con excepción de las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior a diez (10) SMMLV más un factor prestacional no inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

ARTÍCULO 40°. PROHIBICIÓN DE REDUCCIÓN SALARIAL POR AJUSTE DE JORNADA.

En concordancia con lo establecido en el Capítulo V de este reglamento y en cumplimiento de la Ley 2101 de 2021, la

implementación de la reducción gradual de la jornada laboral **en ningún caso implicará una disminución de la remuneración salarial ni prestacional de los trabajadores**. El valor de la hora ordinaria de trabajo se ajustará de manera proporcional para mantener el salario mensual del trabajador.

CAPÍTULO XI: SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

ARTÍCULO 41°. OBLIGATORIEDAD Y POLÍTICA DE SST.

En cumplimiento del Decreto 1072 de 2015, la Asociación tiene la obligación de implementar y mantener un **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**. Este sistema tiene como objetivo anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales, buscando la mejora continua y la protección integral de todos los trabajadores.

La **Política de Seguridad y Salud en el Trabajo** será comunicada a todos los miembros de la Asociación y estará visible en las instalaciones.

ARTÍCULO 42°. RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES.

Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de cumplir con las normas, políticas y procedimientos del SG-SST. Sus deberes principales incluyen:

1.- Procurar el cuidado integral de su salud.

2.- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.

3.- Cumplir con las normas e instrucciones del SG-SST de la Asociación.

4.- Informar oportunamente sobre 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 del SG-SST.

6.- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST.

PARÁGRAFO. El incumplimiento grave por parte del trabajador de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, previa diligencia de descargos, será considerado una falta grave.

ARTÍCULO 43°. ATENCIÓN MÉDICA Y MANEJO DE INCAPACIDADES.

La atención médica por enfermedad común o accidente de trabajo se prestará a través de la Entidad Promotora de Salud (EPS) y la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a las que el trabajador se encuentre afiliado.

El trabajador deberá informar a su jefe inmediato sobre cualquier incapacidad médica y presentar el certificado oficial expedido por la entidad de salud correspondiente en el menor tiempo posible.

ARTÍCULO 44°. REPORTE DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES.

Todo accidente de trabajo, por leve que sea, deberá ser reportado de manera inmediata por el trabajador a su jefe directo para que se preste la asistencia necesaria y se realice el reporte formal ante la ARL y la EPS dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del evento.

De igual manera, el diagnóstico de una enfermedad calificada como laboral deberá ser informado a la Asociación para iniciar los trámites correspondientes.

ARTÍCULO 45°. FORMACIÓN EN PROTECCIÓN DE DATOS Y SEGURIDAD DIGITAL

La Asociación Sociedad San Vicente de Paúl de Manizales implementará un programa continuo de capacitación para todos los trabajadores, contratistas y voluntarios, con el propósito de fortalecer la cultura institucional en materia de protección de datos personales, confidencialidad, ciberseguridad y uso ético de la inteligencia artificial.

1.- Inducción inicial: Cada nuevo colaborador deberá participar en una jornada de formación obligatoria antes de tener acceso a datos personales o sistemas de información.

2.- Capacitación anual: Se realizarán actualizaciones anuales sobre normativa vigente, buenas prácticas y manejo de incidentes.

3.- Evaluación: Los trabajadores deberán aprobar las evaluaciones básicas para acreditar su comprensión.

4.- Registro: El área de Talento Humano y el Delegado de Protección de Datos (DPD – Delegado de Protección de Datos) mantendrán registro actualizado de las capacitaciones.

5.- Obligatoriedad: La inasistencia injustificada o el incumplimiento reiterado constituirá falta leve o grave, según su frecuencia.

Artículo 46°. PROTECCIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Todo trabajador, voluntario o contratista deberá cumplir con el *Manual Integral de Protección de Datos Personales* de la Asociación.

Se prohíbe copiar, extraer, divulgar o usar datos personales o sensibles de residentes, familiares, donantes o compañeros sin autorización expresa.

La violación de estas reglas constituye falta grave y podrá dar lugar a terminación con justa causa y acciones legales.

Artículo 47°. REPORTE DE INCIDENTES DE SEGURIDAD

Cualquier pérdida de dispositivo, acceso no autorizado, filtración o sospecha de incidente relativo a datos personales deberá ser reportado **inmediatamente** al superior jerárquico y al Delegado de Protección de Datos (DPD), siguiendo el procedimiento institucional. Ocultar, demorar o no reportar un incidente constituye falta disciplinaria grave.

Artículo 48°. USO DE MEDIOS TECNOLÓGICOS Y SERVICIOS EN LA NUBE

Los sistemas, correos y cuentas institucionales se usarán exclusivamente para fines laborales.

Se prohíbe instalar software no autorizado o almacenar información institucional en nubes personales.

El uso de servicios en la nube requerirá contratos con cláusulas de protección de datos aprobadas por la Asociación.

Artículo 49°. USO DE DISPOSITIVOS PERSONALES (BYOD)

Cualquier dispositivo personal empleado con fines laborales deberá:

- 1.- Estar registrado ante el área de TI (Tecnologías de la Información) o el DPD (Delegado de Protección de Datos),
- 2.- Contar con antivirus y cifrado,
- 3.- Permitir borrado remoto en caso de pérdida o incidente,
- 4.- No compartir cuentas institucionales con terceros.

La Asociación podrá restringir el uso de BYOD cuando implique riesgo para la información.

Artículo 50°. USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y HERRAMIENTAS AUTOMATIZADAS

Se prohíbe ingresar datos personales institucionales en herramientas de IA (Inteligencia Artificial) públicas sin anonimización y sin autorización previa del DPD (Delegado de Protección de Datos).

Ninguna decisión que impacte significativamente a una persona podrá ser tomada exclusivamente por un sistema automatizado; siempre deberá existir validación humana documentada.

El uso de nuevas herramientas de IA (Inteligencia Artificial) requerirá concepto técnico previo del DPD (Delegado de Protección de Datos) y, cuando aplique, Evaluación de Impacto en Privacidad y Ética (EIPD/DPIA).

Artículo 51°. CAPTURA Y DIFUSIÓN DE IMÁGENES, AUDIO, VIDEO Y CCTV

La captura y difusión de imágenes o sonidos dentro de las instalaciones requerirá autorización conforme al *Manual Integral de Protección de Datos* y a los avisos informativos visibles.

Se prohíbe publicar o compartir en redes personales cualquier material obtenido en el trabajo que contenga datos personales, sensibles o institucionales.

Artículo 52°. COMUNICACIONES CON TITULARES (Ley 2300 de 2023)

Las comunicaciones con donantes, usuarios, proveedores y demás titulares se realizarán únicamente por los medios institucionales autorizados, dentro de los horarios permitidos y respetando la frecuencia máxima establecida en la Ley 2300 de 2023.

El incumplimiento se considerará falta leve o grave, según reincidencia.

Artículo 53°. DEBER DE COOPERACIÓN.

Todo trabajador o voluntario deberá colaborar activamente en las investigaciones de incidentes de seguridad y en la implementación de medidas correctivas.

La falta de cooperación podrá ser sancionada conforme al régimen disciplinario del presente reglamento.

Artículo 54°. PREVENCIÓN DE RIESGOS DIGITALES

Los riesgos asociados a pérdida de información, ciberataques o divulgación indebida de datos personales se integrarán al **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**, conforme al Decreto 1072 de 2015 y las guías de la SIC sobre riesgos psicosociales y tecnológicos.

CAPÍTULO XII: DEBERES GENERALES, DE ORDEN Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 55°. DEBERES GENERALES Y DE CONDUCTA.

Son deberes de todos los trabajadores de la Asociación:

1.- Mantener respeto en el trato con sus superiores, compañeros y con las personas atendidas por la Asociación, procurando un ambiente de trabajo armónico y colaborativo.

2.- Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración.

3.- Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

4.- Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, entendiendo que buscan encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho del servicio.

5.- Ser verídico en todo caso.

6.- Respetar el derecho a la desconexión laboral de sus compañeros y superiores, absteniéndose de enviar comunicaciones por motivos de trabajo fuera de la jornada laboral, salvo en casos de fuerza mayor.

ARTÍCULO 56°. DEBERES OPERATIVOS Y DE CUIDADO.

1.- Ejecutar las labores encomendadas con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

2.- Dar estricto cumplimiento al presente reglamento y a las demás prescripciones que establezca la Asociación.

3.- Permanecer durante la jornada en el sitio o lugar donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

4.- Presentarse al sitio de trabajo de forma oportuna y cumplir diariamente con la jornada de trabajo completa.

5.- Utilizar correctamente los uniformes y la dotación suministrada por la Asociación.

6.- Denunciar ante sus superiores cualquier sustracción o daño de las herramientas, implementos, alimentos o donaciones de la Asociación.

7.- Guardar estricta reserva sobre la información confidencial de la Asociación y sobre los **datos personales** de compañeros, beneficiarios o terceros a los que tenga acceso, en cumplimiento de la Ley 1581 de 2012.

ARTÍCULO 57°. DEBERES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST).

1.- Observar rigurosamente las medidas y precauciones para el manejo de los instrumentos de trabajo y para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

2.- Utilizar de manera correcta todas las prendas, uniformes y Elementos de Protección Personal (EPP) que le suministre el empleador.

3.- Abstenerse de ingerir licor o sustancias psicoactivas en el lugar de trabajo, o de presentarse a laborar bajo sus efectos.

4.- Cumplir con todas las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Asociación.

5.- Informar oportunamente sobre los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.

6.- Participar activamente en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

7.- Reportar de inmediato todo accidente de trabajo o incidente, por leve que sea.

CAPÍTULO XIII: ORDEN JERÁRQUICO Y ATRIBUCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 58°. ESTRUCTURA JERÁRQUICA.

El orden jerárquico de la Asociación corresponde al organigrama vigente aprobado por la dirección. Todo trabajador deberá seguir el conducto regular, acatando las instrucciones de su jefe inmediato y de los superiores de este, en todo lo relacionado con sus funciones y responsabilidades laborales.

ARTÍCULO 59°. FACULTAD DISCIPLINARIA.

La facultad para imponer sanciones disciplinarias recae exclusivamente en el **Representante Legal** de la Asociación.

PARÁGRAFO. Dicha facultad está **subordinada al cumplimiento estricto del procedimiento disciplinario garantista** establecido en el Capítulo XX de este reglamento, en concordancia con la Ley 2466 de 2025 y la jurisprudencia aplicable. Ninguna sanción será válida si no se agota dicho procedimiento.

CAPÍTULO XIV: PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y AL TRABAJADOR ADOLESCENTE

ARTÍCULO 60°. PROTECCIÓN ESPECIAL A LA MATERNIDAD.

En cumplimiento de los principios de igualdad y protección a la maternidad, se establecen las siguientes garantías:

1.- Labores de Riesgo: La Asociación no asignará a las trabajadoras en estado de embarazo o lactancia labores que, de acuerdo con la evaluación de riesgos del **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**, hayan sido identificadas como peligrosas o insalubres para su condición.

2.- Trabajo Nocturno: El trabajo nocturno de las empleadas en estado de embarazo no podrá exceder de cinco (5) horas.

ARTÍCULO 61°. VINCULACIÓN DE TRABAJADORES ADOLESCENTES.

La Asociación podrá vincular laboralmente a adolescentes, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

1.- Edad Mínima: El adolescente deberá ser mayor de **quince (15) años**.

2.- Autorización: Se deberá contar con la autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres o del Defensor de Familia.

ARTÍCULO 62°. JORNADA DE TRABAJO DEL ADOLESCENTE.

La duración máxima de la jornada de trabajo de los adolescentes se sujetará a las siguientes reglas:

1.- Adolescentes entre 15 y 17 años: Solo podrán trabajar en jornada diurna, con una duración máxima de **seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana**.

2.- Adolescentes mayores de 17 años: Solo podrán trabajar en una jornada máxima de **ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana**. **PARÁGRAFO.** Queda prohibido el trabajo nocturno para todos los trabajadores menores de dieciocho (18) años.

ARTÍCULO 63°. LABORES PROHIBIDAS PARA ADOLESCENTES.

Queda estrictamente prohibido emplear a adolescentes en trabajos que, por su naturaleza o por las condiciones en que se realizan, sean peligrosos para su vida, salud, integridad o que afecten su moralidad. Esto incluye, pero no se limita a, las actividades listadas en la

normatividad vigente expedida por el Ministerio del Trabajo y aquellas identificadas como de alto riesgo en el SG-SST de la Asociación.

ARTÍCULO 64°. DERECHOS Y GARANTÍAS DEL TRABAJADOR ADOLESCENTE.

El trabajador adolescente gozará de la totalidad de los derechos y garantías de la legislación laboral, incluyendo el derecho al salario, el pago de todas sus prestaciones sociales y la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral desde el primer día de trabajo.

PARÁGRAFO. Se prohíbe el despido de trabajadoras adolescentes por motivo de su embarazo o lactancia, sin la autorización previa de la autoridad competente.

CAPÍTULO XV: OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR Y DEL TRABAJADOR

ARTÍCULO 65°. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA ASOCIACIÓN.

Son obligaciones especiales de la Asociación:

- 1.- Poner a disposición de los trabajadores los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- 2.- Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos de protección adecuados, en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- 3.- Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad.

4.- Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5.- Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

6.- Conceder al trabajador las licencias y permisos obligatorios establecidos en la ley y en este reglamento.

7.- Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado.

8.- Suministrar al trabajador que devengue hasta dos (2) salarios mínimos mensuales, y que haya cumplido más de tres (3) meses de servicio, una dotación de calzado y vestido de labor en las fechas legalmente establecidas.

9.- Conceder a las trabajadoras en período de lactancia los descansos remunerados correspondientes.

10.- Cumplir y hacer cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

11.- Garantizar el derecho a la desconexión laboral de todos los trabajadores, de conformidad con la política interna establecida para tal fin.

12.- Cumplir con todas las disposiciones de la Ley 1581 de 2012 sobre Protección de Datos Personales, garantizando los derechos de los trabajadores como titulares de la información y aplicando la Política de Tratamiento de Datos de la Asociación.

13.- Respetar y acatar la Estabilidad Laboral Reforzada de los trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, fuero de maternidad, fuero de paternidad o fuero sindical, absteniéndose de terminar sus contratos sin la previa autorización de la autoridad competente.

14.- Otorgar, de conformidad con el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, el derecho preferente de reubicación interna a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, violencia intrafamiliar o tentativa de feminicidio debidamente comprobada, con el objetivo de salvaguardar su vida, integridad y seguridad.

Dicha reubicación operativa o geográfica se gestionará en la medida de las posibilidades de la Asociación y se ejecutará sin desmejorar en ningún caso sus condiciones laborales, salariales, prestacionales o de jerarquía iniciales.

ARTÍCULO 66°. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.

Son obligaciones especiales del trabajador:

1.- Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Asociación o sus representantes.

2.- No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Asociación.

3.- Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

4.- Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5.- Comunicar oportunamente a la Asociación las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6.- Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Asociación.

7.- Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Asociación o por las autoridades del ramo.

8.- Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

9.- Registrar en las oficinas de la Asociación su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.

10.- Certificar en las oficinas de la Asociación, inmediatamente, el fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos, estudios realizados o títulos obtenidos.

11.- Observar estrictamente los procedimientos para solicitud de permisos, reporte de incapacidades y demás novedades administrativas.

12.- Someterse a los controles y medidas indicados por la Asociación para evitar sustracciones de objetos u otras irregularidades.

13.- Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados por la Asociación, dentro de la jornada laboral.

14.- Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por la Asociación, dentro de la jornada laboral.

15.- Para aquellos trabajadores a quienes se suministre dotación, es obligatorio su uso diario y su conservación en buenas condiciones.

16.- Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando no desmejoren sus condiciones laborales y existan razones válidas para ello.

17.- Estar debidamente dispuesto en su lugar de trabajo a la hora exacta en que empieza su turno y permanecer en él hasta la terminación de su jornada.

18.- Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa, amable y diligente.

19.- En caso de conducir vehículos de la Asociación, guardar rigurosamente las normas legales sobre tránsito.

20.- Ser cuidadoso en el manejo del equipo, material, instalaciones, donaciones, alimentos y demás enseres de la Asociación.

21.- Dar aviso al jefe inmediato en caso de cualquier daño, pérdida o novedad sobre los elementos relacionados con su labor.

22.- Mantener una presentación personal pulcra y aseada.

23.- Usar en forma adecuada, limpia e higiénica los servicios sanitarios.

24.- Mantener en orden y limpios los baños y/o vestidores.

25.- Dejar aseadas las áreas de trabajo al terminar su jornada.

26.- Diligenciar oportunamente la documentación y los registros que su cargo requiera.

27.- Mantener limpio el uniforme.

28.- Informar en forma oportuna de errores cometidos en su favor o en su contra en la liquidación de nómina.

29.- Cumplir los horarios de trabajo suplementario o de horas extras cuando hayan sido autorizados y comunicados por la Asociación.

30.- No portar armas de ningún tipo en las instalaciones de la Asociación, a excepción del personal de vigilancia autorizado.

31.- No intercambiar el uniforme de dotación con los compañeros de trabajo, al igual que los utensilios para hacer la labor.

32.- Someterse a la evaluación de los cursos periódicos que haga la Asociación.

33.- Cumplir y participar activamente en todo lo dispuesto por el **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**.

34.- Cumplir con la Política de Tratamiento de Datos Personales de la Asociación, guardando estricta confidencialidad sobre la información personal a la que tenga acceso.

35.- Respetar el derecho a la desconexión laboral de sus compañeros, subalternos y superiores, absteniéndose de contactarlos para asuntos laborales fuera del horario de trabajo.

36.- Restricción de ingreso a la cocina sin EPP (Elementos de Protección Personal: gorro, tapabocas, lavado de manos) y prohibición total para auxiliares de enfermería por riesgo de contaminación cruzada (materia fecal)

37.- Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo.

CAPÍTULO XVI: PROHIBICIONES ESPECIALES

ARTÍCULO 67°. PROHIBICIONES ESPECIALES A LA ASOCIACIÓN.

Se prohíbe a la Asociación:

1.- Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa, expresa y escrita de estos para cada caso, o sin mandamiento judicial.

2.- Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Asociación.

3.- Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de este.

4.- Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5.- Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles el ejercicio del derecho al sufragio.

6.- Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

7.- Emplear en las certificaciones de trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar sistemas de "lista negra".

8.- Cerrar intempestivamente sus operaciones. Si lo hiciere, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada.

9.- Despedir sin justa causa a los trabajadores amparados por fuero sindical o que hubieren presentado pliego de peticiones.

10.- Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

11.- Discriminar a los trabajadores por razones de raza, género, orientación sexual, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, discapacidad o cualquier otra condición protegida por la ley.

12.- Terminar el contrato de trabajo sin la debida autorización del Ministerio del Trabajo a trabajadores amparados por **Estabilidad Laboral Reforzada**, incluyendo aquellos en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, fuero de maternidad, fuero de paternidad o fuero por discapacidad.

ARTÍCULO 68°. PROHIBICIONES ESPECIALES A LOS TRABAJADORES.

Se prohíbe a los trabajadores:

- 1.- Sustraer o usar para fines personales las maquinarias, equipos, útiles de trabajo, herramientas, dineros, alimentos, donaciones o cualquier elemento de la Asociación sin el permiso escrito correspondiente, así como utilizar o consumir elementos de la sociedad en su propio provecho dentro y fuera de la misma.
- 2.- Usar los útiles o herramientas suministrados por la Asociación en objetos distintos del trabajo contratado o usar máquinas o herramientas que no le hayan sido asignadas.
- 3.- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, al igual que fumar cigarrillos o portar cajas de los mismos dentro de las instalaciones de la Asociación, y en especial en el Hogar del Anciano.
- 4.- Introducir, portar o conservar armas o explosivos de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes.
- 5.- Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Asociación, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- 6.- Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

7.- Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo sin autorización del empleador.

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

9.- Utilizar las carteleras u otros medios de comunicación de la Asociación para cualquier fin, sin autorización o remover de allí información o material, dañarlo, alterarlo o destruirlo.

10.- Realizar ventas de cualquier tipo de artículos dentro de la Asociación, al igual que vender loterías, chance, rifas u otros semejantes en el lugar de trabajo, así como patrocinar natilleras o similares sin autorización del empleador.

11.- Reñir, pelear o instigar peleas en el lugar de trabajo con cualquier persona y faltar al respeto a sus compañeros o superiores jerárquicos o al público, que por razón del cargo desempeñado deba atender y tomar parte en juegos de manos, chanzas o bromas que afecten el trabajo.

12.- 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, ponga en peligro o perjudique las máquinas, equipos, elementos, edificios, talleres, salas de trabajo o vehículos de la Asociación.

13.- Todo acto u omisión que perjudique, obstruya o dilate el normal funcionamiento de cualquiera de las actividades de la Asociación.

14.- Dormir en el sitio y en horas de trabajo.

15.- Retirarse del sitio de trabajo antes de que se presente el trabajador que debe recibir el turno, sin dar aviso a su superior.

16.- Cambiar el turno o el horario de trabajo sin autorización de la Asociación.

17.- Incitar a los trabajadores para que contraríen las órdenes impartidas por sus superiores.

18.- Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo.

19.- Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que haya recibido para gastos.

20.- Recibir o aceptar propinas, regalos y toda clase de obsequios o presentes durante sus labores o con motivo o por causa de éstas.

21.- Hurtar, destruir o atentar en cualquier forma contra los bienes de la Asociación.

22.- Permitir que durante la prestación del servicio se violen órdenes o normas reglamentarias o tolerar tales infracciones y no informarlas oportunamente a la Asociación o sus representantes.

23.- Hacer mal uso de los servicios sanitarios y elementos de aseo de los cuales se dispone.

24.- Cambiar el uniforme de dotación con los compañeros de trabajo, al igual que los utensilios para realizar la labor y los implementos de aseo personal dentro de las instalaciones de la Asociación.

25.- Negarse a la revisión al ingreso y a la salida de la Asociación.

26.- Dejar máquinas, motores o equipo eléctrico de oficina en movimiento después de terminar la jornada de trabajo o durante esta sin ser necesario.

27.- Dejar abiertas puertas, ventanas y llaves de agua que causen perjuicio a la Asociación así como dejar encendidas lámparas y luces.

28.- Dejar las puertas de los cuartos u oficinas abiertos.

29.- Negarse, sin justa causa, a prestar el servicio en los lugares que la Asociación le asigne.

30.- Revelar o suministrar, sin autorización de la Asociación, a terceros cualquier información o dato obtenido por razón o con motivo del ejercicio de sus funciones.

31.- Dejar los puestos de trabajo solos, salvo autorización de su jefe inmediato.

32.- Engañar a la Asociación para obtener préstamos de cualquier índole, o hacer mal uso de ellos.

33.- Atemorizar, coaccionar, o intimidar a algún compañero de trabajo dentro de la Asociación o sus dependencias o fuera de ella o faltarles al respeto con hechos o palabras insultantes.

34.- Comer y/o ingerir alimentos en el lugar de trabajo, cuando se encuentre operando equipos o máquinas que impliquen suspender las actividades que se encuentra realizando.

35.- Negarse a compensar con trabajo el tiempo que haya disfrutado en permisos o licencias personales, cuando la Asociación requiera que la compensación sea en tiempo igual de trabajo efectivo.

36.- Permitir o autorizar a extraños el empleo de elementos, materiales, equipos, máquinas o implementos de propiedad de la Asociación.

37.- Permitir o autorizar el ingreso de personal no autorizado a las instalaciones de la Asociación.

38.- Violar las normas de Higiene y Seguridad Industrial.

39.- Atender en horas de trabajo a vendedores, encuestadores, y similares.

40.- Recibir visitas en horas de trabajo.

41.- Retirarse temporalmente del sitio de trabajo sin autorización del respectivo superior.

42.- Hacer uso indebido de licencias o permisos concedidos por la Asociación.

43.- Dejar herramientas o equipos en sitios distintos a los señalados para tal fin o entregarlos a otras personas sin recibir la orden o autorización correspondiente.

44.- Negarse a trabajar con los métodos y sistemas de la Asociación.

45.- Realizar sus actividades en un puesto distinto del asignado.

46.- Ingresar a sitios en los cuales no se esté permitido el acceso, sin el previo permiso.

47.- Ocultar faltas que atenten contra la Asociación, cometidas por compañeros de trabajo o guardar silencio ante actitudes sospechosas que observe ya sea de compañeros de trabajo o extraños.

48.- Abstenerse de asistir a reuniones programadas por la Asociación, siempre que sea dentro de la jornada laboral.

49.- Pronunciar expresiones vulgares o deshonestas en el lugar de trabajo o irrespetar en cualquier forma a sus superiores, compañeros de trabajo o clientes de la Asociación.

50.- Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente la ejecución del propio trabajo, el vehículo, los instrumentos, equipos y materiales de la Asociación.

51.- Crear o alterar documentos para su beneficio personal.

52.- Dedicarse a escuchar radio, llamar o contestar prolongadamente el celular, usar indebidamente el internet cuando no tenga relación con el trabajo, o ver televisión en horas y sitios de trabajo sin autorización de su jefe inmediato.

53.- Mantener en su poder cualquier clase de sustancia prohibida por la ley.

54.- Mantener en su poder o instalar en los computadores del laboratorio o en uno de su propiedad que se encuentre dentro de las instalaciones de la Asociación, cualquier software que no cuente con la debida licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley.

55.- Dar a conocer a personas no autorizadas para el efecto por la Asociación, la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo o la central telefónica de ésta.

56.- Brindar mala atención a los usuarios o clientes: No contestar las llamadas, colgarlas durante su desarrollo, ser descortés, grosero, déspota, vulgar o faltar a la confianza y/o negarle deliberadamente un servicio.

57.- Las demás contempladas en los reglamentos, políticas generales y estatutos de la Asociación.

58.- Tener uñas largas, bigote y/o barba, maquillaje y accesorios como aretes, pulseras, relojes, collares, y otros para el ingreso y trabajo en el área de la cocina del Hogar del Anciano de la Asociación.

59.- Fumar dentro de las instalaciones de la Asociación, en las áreas diferentes al hogar del anciano y dentro de los bienes inmuebles de la sociedad.

60.- Dejar sucias las áreas de trabajo dentro de la Asociación al terminar su trabajo.

61.- No diligenciar la documentación y los registros que requiere el empleador.

62.- Incurrir en cualquiera de las conductas de acoso laboral definidas en la Ley 1010 de 2006, ya sea como autor o partícipe.

63.- Incumplir las obligaciones y responsabilidades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluyendo el no uso de elementos de protección personal o la omisión en el reporte de condiciones de riesgo.

64.- Hacer uso indebido de la información y los datos personales a los que tenga acceso en razón de su cargo, en violación de la Ley 1581 de 2012 y la política de tratamiento de datos de la Asociación .

65.- Incumplir las normas que se requieren por la naturaleza del oficio o labor, o la actividad en relación con los auxiliares de cocina, auxiliares de enfermería, terapeutas, o cualquier otro profesional vinculado por contrato de trabajo con la Sociedad.

66.- El abuso de las incapacidades médicas o la simulación de condiciones de salud con el fin de evadir las obligaciones laborales. La Asociación advierte que, ante la configuración de una justa causa de terminación en trabajadores con protección por salud, se procederá a solicitar la respectiva autorización ante el Inspector del Trabajo

67.- Promover o participar en la difusión de rumores, comentarios malintencionados o 'chismes' que afecten la honra de los compañeros, superiores o residentes, o que alteren el clima organizacional.

CAPÍTULO XVII: ACOSO LABORAL, MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO

ARTÍCULO 69°. El acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. Puede presentarse bajo las siguientes modalidades:

1.- 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 trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que

lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2.- Persecución Laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3.- Discriminación Laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4.- Entorpecimiento Laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5.- Inequidad Laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6.- Desprotección Laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 70°. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral: Las personas que se desempeñen en cualquier posición de dirección y mando en la Asociación y las que se desempeñen como trabajadores. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral: Los

trabajadores vinculados a la Asociación y los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

ARTÍCULO 71°. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1.- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.

2.- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.

3.- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.

4.- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.

5.- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

6.- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.

7.- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.

8.- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.

9.- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente

desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a las necesidades de la Asociación.

10.- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Asociación, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores.

11.- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás trabajadores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

12.- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

13.- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.

14.- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

ARTÍCULO 72°. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

1.- Haber observado buena conducta anterior.

2.- Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de intenso dolor.

3.- Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.

4.- Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no en forma total.

5.- Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.

6.- Los vínculos familiares y afectivos.

7.- Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.

8.- Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

ARTÍCULO 73°. Son circunstancias agravantes del acoso laboral:

1.- Reiteración de la conducta.

2.- Cuando exista concurrencia de causales.

3.- Obrar mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar que dificulten la defensa del ofendido.

4.- Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.

5.- La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.

6.- Cuando la conducta desplegada causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO 74°. No constituyen conductas de acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1.- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos.

2.- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial.

3.- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral.

4.- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Asociación cuando sean necesarios para la continuidad del servicio.

5.- Las actuaciones administrativas encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo con base en una causa legal o justa causa.

6.- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano.

7.- La exigencia de cumplir las obligaciones y deberes de los artículos 57 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo, o de las demás leyes que faculten al empleador.

8.- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

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

ARTÍCULO 75°. MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno, de conformidad con la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025:

1.- La Asociación tiene conformado un **Comité de Convivencia Laboral**, integrado en forma bipartita por representantes de los trabajadores y del empleador, con sus respectivos suplentes.

2.- El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes funciones: a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral. b. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral. c. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja. d. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. e. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de confidencialidad. f. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas y verificar su cumplimiento. g. Si como resultado de la actuación del Comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a quien tenga la facultad sancionatoria en la Asociación, para que se adelanten los procedimientos que correspondan. h. Presentar a la alta dirección de la Asociación las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

PARÁGRAFO 1. Este comité se reunirá de forma ordinaria por lo menos **cada mes** y de forma extraordinaria cuando se presenten casos que requieran su inmediata intervención .

PARÁGRAFO 2. 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 3.- PROCEDIMIENTO INTERNO DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL. 1.

Presentación de la Queja: El trabajador presentará su queja por escrito ante el Comité de Convivencia Laboral, describiendo hechos, fechas y posibles testigos. **2. Trámite Inicial:** El Comité analizará la queja bajo estricta reserva en un término no mayor a diez (10) días hábiles. **3. Fase de Diálogo:** Se escuchará a las partes de forma individual y luego se promoverán espacios de conciliación y compromiso mutuo. **4. Plan de Mejora y Seguimiento:** Se firmará un acta con compromisos específicos, a los cuales el Comité hará seguimiento trimestral. **5. Garantía de No Represalias:** Ningún trabajador que denuncie o sea testigo de buena fe podrá ser objeto de represalias o desmejora en sus condiciones laborales.

CAPÍTULO XVIII: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 76°. MARCO LEGAL Y DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL.

En cumplimiento de la **Ley 2365 de 2024 y la Resolución 3461 de 2025** la Sociedad adopta una política de "tolerancia cero" frente al acoso sexual, y adopta una política de género que garantiza un ambiente libre de discriminación por identidad sexual o expresión de género.

Se entiende por acoso sexual 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, mediadas 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 77°. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y CONTEXTO LABORAL.

Las medidas de protección aquí previstas se aplican a trabajadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y voluntarios de la Sociedad. Se entiende que la conducta ocurre en el contexto laboral cuando se realice:

1.- En el lugar de trabajo o donde se desarrolle la labor (incluyendo teletrabajo y trabajo en casa).

2.- Durante desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales/formación relacionados con el trabajo.

3.- A través de comunicaciones digitales o tecnologías de la información (mensajería, correos, redes sociales).

ARTÍCULO 78°. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

La Sociedad, a través del área de SST, implementará:

1.- Una política interna de prevención ampliamente difundida.

2.- Capacitaciones semestrales obligatorias sobre prevención de violencias de género.

3.- Campañas de acción colectiva orientadas a transformar el ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

ARTÍCULO 79°. PROCEDIMIENTO DE QUEJA Y RUTA DE ATENCIÓN.

El trámite de quejas por acoso sexual se regirá bajo los siguientes estándares:

1.- **Recepción Inmediata:** La queja se recibirá por canales físicos o electrónicos con enfoque de género, garantizando la **no revictimización**.

2.- **Atención Médica y Psicosocial:** De ser necesario, se activará la ruta de salud de la ARL o EPS de manera prioritaria.

3.- **Medidas de Protección:** La Asociación podrá reubicar temporalmente al presunto agresor o ajustar horarios para proteger a la víctima mientras avanza la investigación.

4.- **Reporte Externo:** Se informará de manera anonimizada al **SIVIGE** conforme a la normatividad vigente. El trámite de las quejas de acoso sexual seguirá los principios de dignidad, intimidad, confidencialidad, celeridad y no revictimización.

5.- **Remisión:** A petición de la víctima, la Sociedad remitirá de manera inmediata la denuncia ante la Fiscalía General de la Nación.

6.- **No Conciliación:** En virtud de la Ley 2365 de 2024, el acoso sexual es una conducta **no conciliable**; por tanto, el Comité de Convivencia se abstendrá de proponer fórmulas de arreglo en estos casos específicos.

ARTÍCULO 80°. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL.

La víctima de acoso sexual y los testigos de los hechos gozarán de un **fuero de estabilidad laboral reforzada**.

Cualquier terminación unilateral del contrato de trabajo o destitución dentro de los seis (6) meses siguientes a la queja o denuncia será ineficaz, a menos que exista una causa justa calificada por la autoridad competente. Asimismo, la Sociedad implementará medidas de protección inmediata para evitar un daño irremediable a la víctima.

ARTÍCULO 81°. OBLIGACIÓN DE INFORMAR Y TRANSPARENCIA.

La Sociedad publicará semestralmente (de forma anonimizada para salvaguardar la intimidad) el número de quejas de acoso sexual tramitadas y las sanciones impuestas, remitiendo dicha información al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE).

CAPÍTULO XIX: ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 82°. PRINCIPIOS RECTORES.

1.- Legalidad: La Asociación solo podrá imponer las sanciones disciplinarias previstas en este reglamento.

2.- Debido Proceso: Ninguna sanción podrá ser aplicada sin haber agotado previamente el **procedimiento disciplinario garantista** que se detalla más adelante.

3.- Proporcionalidad: La sanción impuesta deberá ser proporcional a la gravedad de la falta cometida, considerando el daño o perjuicio

causado, los antecedentes del trabajador y las circunstancias en que se cometió la falta.

ARTÍCULO 83°. ESCALA DE SANCIONES DISCIPLINARIAS.

Una vez agotado el procedimiento disciplinario y comprobada la falta, la Asociación podrá imponer las siguientes sanciones:

- 1.- Amonestación verbal.
- 2.- Amonestación escrita con copia a la hoja de vida.
- 3.- Multa que no exceda de la quinta parte del salario de un (1) día.
- 4.- Suspensión del trabajo sin goce de sueldo. La suspensión por primera vez no podrá exceder de ocho (8) días. En caso de reincidencia en cualquier tipo de falta, no podrá exceder de dos (2) meses.

ARTÍCULO 84°. CALIFICACIÓN DE LAS FALTAS POR RETARDOS.

Para efectos de iniciar el proceso disciplinario, los retardos de más de diez (10) minutos en la hora de entrada, sin excusa suficiente, se calificarán para determinar la gravedad de la conducta, así:

Primera vez: Se considerará una falta leve.

Segunda vez: Se considerará una falta leve con mérito para una sanción mayor.

Tercera vez: Se considerará una falta leve con mérito para una sanción mayor.

Cuarta y quinta vez: Se considerarán faltas graves por su sistematicidad.

Sexta vez en adelante: Se considerará una falta grave que, una vez agotado el debido proceso, podría dar lugar a la terminación del contrato con justa causa.

Los retardos se acumularán en períodos de un (1) año calendario para efectos de su calificación.

ARTÍCULO 85°. OTRAS FALTAS GRAVES.

Además de las calificadas como tales en los artículos anteriores, se consideran faltas graves, que una vez comprobadas a través del debido proceso pueden dar lugar a la terminación del contrato con justa causa, las siguientes:

1.- La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones contenidas en este reglamento.

2.- El incumplimiento grave de las obligaciones del **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)** que ponga en riesgo la seguridad propia o de otras personas.

3.- Incurrir en cualquiera de las conductas de **acoso laboral** definidas en la ley y en este reglamento.

4.- La violación de la confidencialidad sobre **datos personales o sensibles** a los que tenga acceso.

5.- Presentarse a laborar en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas, o ingerirlas en el lugar de trabajo.

6.- Cualquier acto de violencia, injuria o malos tratos en el lugar de trabajo contra los directivos, compañeros o beneficiarios de la Asociación.

7.- El hurto, daño intencional a los bienes de la Asociación o cualquier acto delictivo debidamente comprobado.

8.- La ausencia injustificada al trabajo.

9.- El tratamiento indebido de datos personales o sensibles.

10.- El uso de canales no autorizados para transferir información institucional.

11.- Alimentar herramientas de IA (Inteligencia Artificial) con datos personales sin autorización.

12.- Desatender medidas de seguridad que deriven en incidentes de datos.

Sin perjuicio de las acciones **civiles, administrativas o penales** a que haya lugar.

CAPÍTULO XX: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO GARANTISTA

ARTÍCULO 86°. GARANTÍA DEL DEBIDO PROCESO.

Para la imposición de cualquier sanción disciplinaria, la Asociación deberá seguir de manera obligatoria y rigurosa el presente procedimiento, con el fin de garantizar el derecho fundamental al debido proceso, el derecho a la defensa y el derecho de contradicción del trabajador.

La omisión de cualquiera de los pasos aquí descritos viciará el proceso de nulidad y dejará sin efecto la sanción que se pretenda imponer.

ARTÍCULO 87°. APERTURA FORMAL DEL PROCESO DISCIPLINARIO.

1.- Comunicación Formal de Cargos: Cuando la Asociación tenga conocimiento de una presunta falta cometida por un trabajador, le notificará formalmente y por escrito la apertura de un proceso disciplinario.

2.- Contenido de la Comunicación: Este documento deberá contener, de forma clara, detallada y precisa:

2.1.- La descripción de los hechos que originan el proceso.

2.2.- La fecha, lugar y modo en que ocurrieron los hechos.

2.3.- La calificación provisional de la presunta falta (leve o grave).

2.4.- La mención específica de los artículos del presente reglamento, del contrato de trabajo o de la ley que se consideran infringidos.

3.- Entrega de Pruebas: Junto con la comunicación de cargos, se le dará traslado al trabajador de copia de todas las pruebas

documentales, testimoniales o de cualquier otra índole que soportan la apertura del proceso.

ARTÍCULO 88°. TÉRMINO PARA LA DEFENSA.

Una vez notificado de la apertura del proceso, el trabajador dispondrá de un término de **cinco (5) días hábiles** para preparar su defensa. Durante este plazo, el trabajador podrá, por escrito:

1.- Presentar sus descargos y explicaciones sobre los hechos imputados.

2.- Aportar las pruebas que considere pertinentes para su defensa.

3.- Solicitar la práctica de pruebas, como testimonios de compañeros, revisión de documentos, entre otras que sean conducentes.

ARTÍCULO 89°. AUDIENCIA DE DESCARGOS.

1.- Citación: En la comunicación de apertura del proceso, o en un documento posterior, se citará al trabajador a una audiencia de descargos, la cual deberá llevarse a cabo después de vencido el término de cinco (5) días para la defensa. La citación indicará la fecha, hora y lugar de la diligencia.

2.- Asistencia y Acompañamiento: El trabajador tiene derecho a asistir a la audiencia y a estar acompañado por dos (2) compañeros de trabajo. Si el trabajador se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá ser asistido por dos (2) representantes de dicho sindicato.

3.- Desarrollo de la Audiencia: En la audiencia se leerán los cargos, se escucharán los argumentos del trabajador y se practicarán las pruebas que se hayan decretado. De todo lo ocurrido en la diligencia se dejará un acta escrita, la cual será firmada por todos los intervinientes. La negativa a firmar por parte del trabajador o sus acompañantes no invalidará el acta, siempre que se deje la respectiva constancia.

4.- MEDIDAS Y AJUSTES RAZONABLES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD. En estricto cumplimiento del artículo 7° de la Ley 2466 de 2025, cuando el trabajador citado al procedimiento disciplinario presente una condición de discapacidad, la Asociación implementará de forma obligatoria las medidas y los ajustes razonables de carácter físico, comunicativo, tecnológico o actitudinal que se requieran. Estas herramientas se dispondrán con el fin de garantizar la plena comprensión recíproca, la comunicación efectiva de los cargos y el ejercicio irrestricto de su derecho a la defensa y contradicción durante toda la diligencia.

ARTÍCULO 90°. ANÁLISIS Y DECISIÓN FINAL.

Una vez concluida la etapa probatoria y celebrada la audiencia de descargos, el Representante Legal de la Asociación, o quien este delegue, analizará el caso de manera objetiva.

La decisión final deberá constar por escrito, será **motivada** (explicando las razones de hecho y de derecho que la fundamentan), y se pronunciará sobre la culpabilidad o no del trabajador. En caso de imponer una sanción, se especificará cuál es y por qué se considera proporcional a la falta cometida.

ARTÍCULO 91°. NOTIFICACIÓN DE LA SANCIÓN Y REGISTRO.

La decisión final será notificada personalmente al trabajador, entregándole una copia de la misma. A partir de la notificación, empezarán a correr los términos para la aplicación de la sanción.

Copia de todo el expediente disciplinario, incluyendo la decisión final, reposará en la hoja de vida del trabajador.

ARTÍCULO 92°. RECURSOS .

El trabajador puede interponer el recurso si no está de acuerdo con la decisión dentro de los cinco (5) días hábiles ante la Junta Directiva de la Sociedad San Vicente de Paul, y ésta tendrá cinco (5) días hábiles para confirmar, modificar o revocar la decisión.

CAPÍTULO XXI: TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 93°. CAUSALES DE TERMINACIÓN. El contrato de trabajo termina:

- 1.- Por muerte del trabajador.
- 2.- Por mutuo consentimiento.
- 3.- Por expiración del plazo fijo pactado.
- 4.- Por terminación de la obra o labor contratada.
- 5.- Por liquidación o clausura definitiva de la Asociación.
- 6.- Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días.

7.- Por sentencia ejecutoriada.

8.- Por decisión unilateral con justa causa.

9.- Por decisión unilateral sin justa causa.

10.- Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

ARTÍCULO 94°. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN POR PARTE DE LA ASOCIACIÓN. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, una vez agotado el procedimiento disciplinario, las faltas graves calificadas en este reglamento y las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, o en las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 95°. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN POR PARTE DEL TRABAJADOR. Son justas causas para que el trabajador dé por terminado unilateralmente el contrato (despido indirecto), las establecidas en el artículo 63 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 96°.- INTEGRACIÓN DOCUMENTAL. El presente Reglamento Interno de Trabajo se encuentra articulado y complementado de forma vinculante con el Manual Integral de Protección de Datos Personales, las Políticas de Seguridad de la Información, la Política de Desconexión Laboral y los demás manuales, políticas o directrices de cumplimiento adoptados por la Asociación. En consecuencia, la inobservancia por parte del trabajador de cualquiera de las obligaciones, prohibiciones o procedimientos establecidos en dichos instrumentos especializados, se entenderá como un incumplimiento de las obligaciones contractuales y reglamentarias, y será sancionado conforme al régimen disciplinario aquí previsto.

CAPÍTULO XXII: PUBLICACIÓN, VIGENCIA Y CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 97°. PUBLICACIÓN.

Dentro de los quince (15) días siguientes a su aprobación, la Asociación publicará este reglamento en un lugar visible de sus instalaciones para el conocimiento de todos los trabajadores y obligatoriamente a través de medio virtual (página web)

ARTÍCULO 98°. VIGENCIA.

El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará a regir a partir de su publicación y deroga cualquier disposición anterior que le sea contraria.

ARTÍCULO 99°. CLÁUSULAS INEFICACES.

No producirá ningún efecto cualquier cláusula de este reglamento que desmejore las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos o convenciones colectivas.

PUBLÍQUESE.

Dado en el municipio de Manizales, Departamento de Caldas, a los veintitrés (23) días del mes de junio del año dos mil veintiséis (2026).



MARIELA GIRALDO DUQUE

C.C. No. 24.308.915 de Manizales-Caldas

ASOCIACION SOCIEDAD SAN VICENTE DE PAUL DE MANIZALES

NIT: 890.800.705-6