



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

REGLAMENTO DE TRABAJO

FUNDACIÓN NACER PARA VIVIR I.P.S

PREAMBULO

El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la **FUNDACIÓN NACER PARA VIVIR I.P.S** domiciliada en calle 5 #4-28 Barrio Calle Real, municipio de Cajibío, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la fundación como todos sus trabajadores, de las diferentes sedes. Este Reglamento determina las condiciones a las cuales deben sujetarse **LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS** como empleador, y sus servidores. Por consiguiente, hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, celebrados o que se celebren con todos los servidores, para todas las dependencias que integran la empresa, salvo estipulación en contrario que, en todo caso, sólo puede ser más favorable a estos últimos.

CAPITULO I

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DE LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS

ARTICULO 1. El personal al servicio de **LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS** se clasifica, para todos los efectos legales, como personal administrativo, el cual se regirá por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo y del presente Reglamento Interno de Trabajo, en lo pertinente.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2. **LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS** divulgará sus vacantes en portales destinados al reclutamiento de hojas de vida. Quien se encuentre interesado en participar en un proceso de selección para cargos administrativos, podrá enviar su hoja de vida al correo electrónico gerencia@nacerparavivir.org

Quien aspire a desempeñar un cargo administrativo en **FUNDACIÓN NACER PARA VIVIR I.P.S** deberá reunir experiencia, formación y competencias necesarias para el buen ejercicio de sus funciones debe presentar la respectiva solicitud acompañada de los siguientes documentos:

- a) Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.

d) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.

e) Teniendo en cuenta que el objeto social de la Fundación está relacionado con la prestación de servicios de salud, los profesionales de ese ramo deberán acreditar sus condiciones profesionales, de acuerdo al cargo que aspiran a desempeñar, esto es tener certificaciones que soporten sus calidades profesionales además de los requisitos que les sean exigibles por la normatividad vigente para los trabajadores del sector de la salud.

f) Que además de cumplir con los requisitos estipulados en el literal anterior, cumpla con el perfil profesional y personal específico exigido por la Fundación.

g) Certificado de antecedentes disciplinarios

h) Certificado de antecedentes judiciales

i) Certificados de antecedentes Fiscales

j) copia del RUT actualizado

Una vez seleccionado el candidato, este deberá firmar el contrato de trabajo correspondiente.

PARÁGRAFO: LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS en ningún caso contratará personal menor de dieciséis años.

CAPITULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3. Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la Fundación, por cualquier tiempo determinado no superior a dos años y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario. (Artículo 30 ley 789 de 2002).



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

ARTÍCULO 4. Edad Mínima para el Contrato de Aprendizaje. El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de 14 años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir sin que exista otro límite de edad diferente al mencionado, como lo señala el artículo 2 de la Ley 188 de 1959. (Decreto 933 de 2003, Artículo 3)

ARTÍCULO 5. El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador.
2. Oficio que es materia de aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
3. Obligación del empleador y aprendiz y derechos de éste y aquel (Art. 6 y 7 de la ley 188 de 1959).
4. El apoyo de sostenimiento mensual.
5. Firmas de los contratantes y-o de sus representantes.

ARTÍCULO 6. CUOTAS DE APRENDICES EN LAS EMPRESAS: La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por cada fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte (20). Las empresas que tengan entre 15 y 20 trabajadores tendrán un aprendiz.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de cinco días hábiles para objetarla en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley (Art. 33 Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 7. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva, equivalente al 50% de un salario mínimo mensual vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al 75% de un salario mínimo mensual legal vigente.



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. (Art.. 30 79 de 2002).

ARTÍCULO 8. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARL que cubre la empresa. En materia de Salud, durante la fase lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud, conforme el régimen de trabajadores independientes y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional (Art. 30 Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 9: El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnólogos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

ARTICULO 10: Modalidades del contrato de aprendizaje. Para el cumplimiento y vinculación de los aprendices, **LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS** patrocinador, atendiendo las características de mano de obra que necesite, podrá optar por las siguientes modalidades:

a) La formación teórica y práctica de aprendices en oficios semicalificados en los que predominen procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas cuando las exigencias de educación formal y experiencia sean mínimas y se orienten a los jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia;

b) La formación que verse sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA

c) La formación del aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con el artículo 5º del Decreto 2838 de 1960;



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

d) La formación en instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado y frente a las cuales tienen prelación los alumnos matriculados en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. La formación directa del aprendiz por **LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS** autorizada por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. La formación en **LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS** por jóvenes que se encuentren cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado;

e) Las prácticas de estudiantes universitarios que cumplan con actividades de 24 horas semanales en **LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS** y, al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del pensum de su carrera profesional o que cursen el semestre de práctica, siempre que la actividad del aprendiz, practicantes o pasantes guarde relación con su formación académica;

f) Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que **LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS** establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado de acuerdo con las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás disposiciones que las adicionen, modifiquen o sustituyan que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos sin que, en estos casos, haya lugar a formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica en **LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS**, siempre que se trate de personas adicionales respecto del número de trabajadores registrados en el último mes del año anterior en las cajas de compensación familiar;

g) Las demás que hayan sido o sean objeto de reglamentación por el Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994. (Artículo 6, Decreto 933 de 2003)

CAPITULO IV **PERIODO DE PRUEBA**

ARTICULO 10. La Fundación una vez admitido estipulará con el trabajador, un período inicial de prueba que por regla general serán los primeros de SESENTA (60) días de labores, teniendo en cuenta que por políticas de la Fundación los contratos de los trabajadores se pactan a término indefinido, salvo casos especiales, el objeto del periodo de prueba será apreciar las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTICULO 11. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral 1, C.S.T).



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

ARTÍCULO 12: 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, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 7 Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 13. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

CAPITULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 14. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6, C.S.T.)

CAPITULO VI HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 15. Las horas de entrada y salida de los trabajadores de planta son las que a continuación se expresan, y que fueron acordadas de la manera que a continuación se detalla, respetando el límite de la jornada máxima. Las jornadas de trabajo serán de 8 horas diarias y 48 horas semanales, al igual se acataran de las modificaciones establecidas en la Ley 2101 de 2022:

- 47 horas semanales a partir del 15 de julio de 2023
- 46 horas semanales a partir del 15 de julio de 2024
- 44 horas semanales a partir del 25 de julio de 2025
- 42 horas semanales a partir del 25 de julio de 2026

TRABAJADORES CAJIBIO ADMINISTRATIVA

- El horario será de lunes a viernes de 8:00 AM A 4:00 PM



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

TRABAJADORES CAJIBIO -PIENDAMO ASISTENCIAL INTRAMURAL

- El horario será de lunes a viernes de 7:00 AM A 3:00 PM

TRABAJADORES CAJIBIO -PIENDAMO ASISTENCIAL INTRAMURAL.

- Estarán sometido a horarios de acuerdo a las salidas extramurales que se realicen por la Fundación Nacer Para vivir, en todo caso siempre se respetara y acatara la jornada laboral descrita en el presente artículo.

PARAGRAFO UNO: Se podrá modificar la jornada de trabajo, previa concertación con el trabajador, únicamente cuando el colaborador se encuentre matriculado en un programa académico debidamente acreditado, para el mejoramiento de su perfil profesional, decisión que es potestativa de la empresa.

PARAGRAFO DOS: El colaborador deberá radicar en recursos humanos solicitud de cambio de horario y anexar certificado de la matrícula, que se someterá a estudio, para la aprobación de dicho cambio.

Artículo 16: Descanso en día sábado sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 15° del presente Reglamento, de acuerdo con las necesidades de las diferentes dependencias, la Dirección de Recursos Humanos, en coordinación con cada dependencia y con la aprobación de la Gerencia, podrá repartir las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria diaria hasta por dos (2) horas, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante el día sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Artículo 17: No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio prestado que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre-remuneración alguna.

Artículo 18: Cuando por fuerza mayor o caso fortuito, que determine suspensión del trabajador por tiempo no mayor de dos (2) horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario ante dicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre-remuneración alguna.

Artículo 20: El límite máximo de las horas de trabajo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo puede ser elevado por orden de **LA**



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS, por razón de fuerza mayor, de caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean necesarios o indispensables trabajos de urgencia; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

El empleador debe anotar en un registro las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

CAPITULO VII **LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

ARTICULO 21. Trabajo ordinario y nocturno.

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTICULO 22. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

ARTICULO 23. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1.967).

ARTICULO 24. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
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 (artículo 24, Ley 50 de 1.990).



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

ARTICULO 25. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

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

CAPITULO VIII

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 26. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PARÁGRAFO: TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

ARTICULO 27. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 28. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.)

CAPITULO IX

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 29. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 30. La fundación nacer para vivir I.P.S ha optado por brindar por la modalidad de vacaciones colectivas para todos sus trabajadores, la cual debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente, sin perjudicar el servicio y la



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTICULO 31. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTICULO 32. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente sea cual sea el tiempo laborado conforme a la ley 995 de 2005. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

ARTICULO 33. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

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

ARTICULO 34. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1.990).



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

CAPITULO X

PERMISOS

Artículo 35.- En virtud del artículo 57 numeral 10 del CST, **LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS** concederá a sus trabajadores la licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles en el evento de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil y los permisos necesarios para el ejercicio del derecho del sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación y, especialmente, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir, en su caso, al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros de trabajo, siempre que avisen con la debida oportunidad a **LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS** y en los dos últimos casos y a juicio de **LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS**, el número de trabajadores que se ausenten no sea tal que perjudique el normal funcionamiento de la institución.

La concesión de la licencia y los permisos antedichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a) El fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
- b) En caso de entierro de sus compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el empleador tiene el arbitrio de concederlo hasta un diez por ciento (10%) del total de trabajadores.
- c) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser posterior o anterior al hecho que lo constituye, o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. De todas maneras, el trabajador debe comprobar ante el empleador la ocurrencia del hecho a efecto de que pueda tenerse como justificada su falta de asistencia al trabajo.
- d) Las ausencias por asistencia al servicio médico correspondiente deberá el trabajador acreditarlas con la correspondiente constancia de la EPS a la que se encuentre vinculado. No se aceptarán, por lo tanto, como excusa, la simple manifestación de haber concurrido al servicio médico. La asistencia al servicio médico autorizado deberá comunicarse como mínimo 3 días de anticipación al empleador, salvo los casos de urgencias médicas.
- e) En las ausencias diferentes a las médicas y/o que sean medicas suntuarias con fines de embellecimiento, ausencias por asistencia al servicio médico



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

sin soporte del tiempo de la consulta, como también los permisos personales, estas horas deberán ser reintegradas **LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS**, las cuales se devolverán por autorización del jefe directo, gerente, y comunicadas como mínimo con tres (03) días de antelación.

- f) En el respectivo caso, estas horas serán devueltas en los horarios por fuera de los horarios de la jornada laboral los cuales no tendrán derecho a remuneración, ni pago de horas extras, ya que es devolución de horas que debía cumplir dentro de su jornada. En los demás casos, como el ejercicio del sufragio, desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, se demostrará el hecho con la comunicación oficial respectiva y el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
- g) El tiempo empleado en los permisos o licencias de que trata el presente artículo no se descontará o compensará al trabajador, salvo cuando no se presente la respectiva documentación que acredite cada caso, sin perjuicio de las sanciones que por tal hecho le sean imputables al trabajador.

Artículo 36. LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS concederá hasta tres (3) días hábiles de permiso remunerado a sus trabajadores en los siguientes casos:

- a) Por nacimiento de un hijo, siempre y cuando el padre no tenga derecho a solicitar la licencia estipulada en el artículo 1° de la Ley 755 de 2002.
- b) Por enfermedad grave, debidamente comprobada, del cónyuge, compañero o compañera permanente, primer grado de consanguinidad o primero civil del trabajador.
- c) Por matrimonio del trabajador (a)
- d) Por destrucción total o parcial de su vivienda.
- e) Por cualquier otra causa debidamente comprobada que, a juicio de **LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS**, afecte intereses personales o familiares del trabajador. En este caso se requiere el visto bueno del jefe inmediato del trabajador.

Artículo 37.- Para que sean otorgados los anteriores permisos, el trabajador deberá tener en cuenta el siguiente procedimiento:

- 1) Realizar la correspondiente solicitud ante la Dirección de Recursos Humanos con copia a su jefe inmediato.



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

- 2) Dentro de lo posible, acompañar a la solicitud el documento que soporte la razón justificable del permiso.
- 3) Una vez reintegrado el trabajador a sus labores, deberá anexar prueba que sustente el permiso concedido de no haberlo hecho con antelación al mismo.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) 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, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (numeral sexto, artículo 57, C.S.T).

CAPITULO XI

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTICULO 38. LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS y el trabajador convendrán lo relativo al salario que haya de corresponderle, teniendo en cuenta sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por unidad de obra o por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente.

ARTICULO 39. Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales se podrá estipular por escrito un salario integral, que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

ARTÍCULO 40: Cuando se trate de trabajo por equipos que implique rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, **LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS** podrá estipular con los respectivos trabajadores salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades análogas o idénticas en horas diurnas, compensen los recargos legales.

ARTÍCULO 41: Los pagos se efectuarán así: los de jornales, si los hubiere, al vencimiento de cada semana; los de sueldos por períodos mayores de quince (15) días en la forma que indica en el artículo siguiente de este Reglamento. El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se sucedan en el mes.

ARTÍCULO 42 Salvo los casos en que se convenga pagos parciales en especie, el salario se pagará mensualmente en dinero, moneda legal, al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, por cheque o se le consignará en la cuenta personal registrada ante la Dirección de Recursos Humanos.

CAPITULO XII

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

ARTICULO 43. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 44. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de los Seguros Sociales o E.P.S, A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 45. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que 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.



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 46. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 47. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la fundación para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 48: En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTÍCULO 49: En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 50: La Fundación y la entidad administradoras de riesgos profesionales de cada trabajador deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

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

CAPITULO XIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 51. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Cumplir de manera estricta con el cronograma de actividades establecido por la fundación para el cumplimiento de las brigadas de salud, el cual es establecido y programado de manera mensual por la gerencia de esta.
- g) informar con antelación mínima de 24 horas a la gerencia de la fundación cualquier cambio en el cronograma o la imposibilidad de cumplir con aquel.
- h) los auxiliares de enfermería que laboran en las zonas donde se adelantan las brigadas de salud (por fuera de la ciudad de Popayán), deben entregar el cronograma de actividades del mes siguiente antes del final de cada mes, el cual tendrá relación con el desarrollo del objeto social de la fundación y es un deber seguir y cumplir estrictamente este cronograma.
- i) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

j) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

k) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

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

m) Portar el uniforme exclusivamente dentro de la jornada laboral, velar por su cuidado, porte y conservación, toda vez que esta es la imagen de la fundación ante la sociedad.

n) Cada profesional tendrá asignados unos elementos de trabajo que deben preservar, salvaguardar y que le serán destinados mediante acta anexada al contrato de trabajo, siendo de su exclusiva responsabilidad el cuidado de aquellos.

CAPITULO XIV

ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 52. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

ASAMBLEA GENERAL que es el máximo órgano de la Fundación Nacer Para Vivir I.P.S

LA JUNTA DIRECTIVA organismo dedicado a la toma de decisiones y direccionamiento general de la Fundación.

GERENTE quien es el ejecutor y director de las decisiones que desarrolla la Fundación para el Cumplimiento de su objeto social y Proyectos.

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: EL GERENTE.



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

CAPÍTULO XV

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y DESCANSOS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Artículo 53.- las mujeres, sin distinción de edad, no pueden ejecutar labores peligrosas o que requieran grandes esfuerzos.

Artículo 54.- LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS en concordancia con el artículo 238 CST, concederá a las trabajadoras un permiso por lactancia, de treinta minutos de permiso en cada jornada diaria remunerada, durante los seis (6) meses calendarios siguientes a la reincorporación al trabajo, una vez finalizada la licencia de maternidad.

Este permiso puede tomarse, de manera concertada con su jefe inmediato o con recursos humanos, en la mañana o en la tarde, de forma continua o dividida en un descanso de una hora, media hora en la mañana y media hora en la tarde. En el evento en que se acuerde el uso del disfrute de las vacaciones a continuación de la licencia de maternidad dicho periodo se entiende incluido en los seis (6) meses establecidos en el presente artículo.

Artículo 55.- LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS está en la obligación de conservar en el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados por maternidad o en caso de aborto, señalados en los artículos 236 y 237 del código sustantivo del trabajo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.

No producirá efecto alguno el despido que **LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS** comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados.

Parágrafo: **LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS** respetará el derecho que tiene el trabajador de gozar de la licencia de paternidad en los términos establecidos en la ley.

CAPITULO XVI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 56. Son obligaciones especiales del empleador:

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 elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y formas convenidas.

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

6. Conceder al trabajador los permisos que sean necesarios de acuerdo a las prescripciones de este Reglamento.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. .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 del Trabajo.

10 Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

13. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.).

14. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta días siguientes a su ocurrencia (Ley 1280 de enero 5 de 2009).

ARTICULO 57. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento y los contenidos en los contratos individuales de trabajo, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Fundación o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

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

4. Diligenciar adecuadamente los registros asistenciales de pacientes, su historia clínica y demás documentos que tengan relación con la atención médica y asistencial que se le presta a cada persona.

5. Asistir de manera OBLIGATORIA y CUMPLIDA a las reuniones mensuales programadas por la Fundación para un día sábado al mes, toda vez que aquella se encuentra dentro del horario de trabajo establecido en este Reglamento.

6. Seguir de manera estricta los lineamientos establecidos en las reuniones mensuales que realiza la Fundación con sus Trabajadores.

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



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

8. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

9. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

10. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

11. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).

ARTICULO 58. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de 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 empresas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

c).En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

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

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

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 religiosos o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

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 tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).
12. Se prohíbe a la **FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS** contratar con personas, las cuales tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o con quien estén ligados por matrimonio o unión permanente con personal, directivos vinculado a la empresa que tenga acceso y manejo al dinero de la fundación.

ARTICULO 59. Sé prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la Fundación los útiles de trabajo, las materias primas o cualquier otra indumentaria o instrumento de trabajo que se conserve en ella.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la fundación, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

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

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

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).

CAPITULO XVII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

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

ARTÍCULO 61- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la fundación ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.

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



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

- a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;
- b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos
- c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 62- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento

1. La empresa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

- f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos una vez cada tres (3) meses de manera ordinaria y de manera extraordinaria cuando así sea necesario, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
 4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
 6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006".

CAPÍTULO XVII

TELETRABAJO

Artículo 63.- LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS podrá celebrar contratos de teletrabajo con personas que desempeñen sus actividades, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en las instalaciones de **LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS**



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

Artículo 64.- Las modalidades de la ejecución del teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

– *Autónomos*, son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser pequeña oficina o un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de **LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS** y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

– *Móviles*, son aquellos tele trabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la Comunicación, en dispositivos móviles.

– *Suplementarios*, son aquellas teles trabajadoras que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en AGS SALUD SAS.

Artículo 65.- LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS reconocerá a su tele trabajadores las prestaciones sociales y demás acreencias laborales consagradas en la legislación laboral vigente, así como los incluirá en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y demás programas preventivos que se adelanten y facilitará la participación en las actividades del comité paritario de salud ocupacional.

CAPITULO XIV.

EVALUACION DE DESEMPEÑO.

ARTICULO 66. DEFINICION: La Evaluación de Desempeño es un Procedimiento a través del cual se mide el nivel de eficiencia, eficacia y efectividad con la cual una persona desarrolla las actividades y labores propias de su cargo.

ARTICULO 67 CARACTERISTICAS. Las evaluaciones del desempeño laboral deben ser: 1. Objetivas, imparciales y fundadas en principios de equidad, para lo cual deben tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas y referidas a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el empleado durante el lapso evaluado y apreciados dentro de las circunstancias en que el empleado desempeña sus funciones.

ARTICULO 68 REQUISITOS. El desempeño laboral de los empleados de la Fundación Nacer para Vivir deberán ser evaluado y calificados de acuerdo a los requisitos previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales, teniendo en cuenta el cumplimiento de objetivos concertados, el cumplimiento de los Planes de Acción, comportamientos y competencias laborales, habilidades y actitudes del empleado, enmarcados dentro de la cultura y los valores



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

institucionales. Esta evaluación se hará con base a lo establecido en el Procedimiento de Evaluación de Competencias y Desempeño laborales.

CAPITULO XV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 69. En caso de presentarse fallas o incumplimientos atribuibles al TRABAJADOR, el EMPLEADOR estará obligado a llamar la atención de aquel, a través de comunicación escrita en la que se señale de manera clara el motivo del incumplimiento y los hechos que lo sustentan, documento que hará parte de la hoja de vida y tendrá los efectos descritos previamente.

1. El primer incumplimiento o falta a los deberes del trabajador dará lugar a la amonestación escrita.

2. La segunda falta reiterada y sucesiva dará lugar a la deducción en el monto que EL EMPLEADOR considere pertinente, con debida valoración de la falta, teniendo en cuenta la importancia del indicador incumplido, de la porción recibida por el TRABAJADOR a título de COMPENSACIÓN.

3. El tercer llamado de atención será causal para iniciar el trámite de descargos laborales terminación inmediata y justificada del contrato.

ARTÍCULO 70: La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

ARTÍCULO 71: Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

a) El retardo hasta de VEINTE (20) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, llamado de atención con copia a hoja de vida; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.

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

c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez,



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

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

ARTÍCULO 72: Constituyen faltas graves:

a) El retardo hasta de VEINTE (20) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.

B) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.

c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.

d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

ARTICULO 73 Clases de sanciones. El trabajador está sometido a las siguientes sanciones:

1. Amonestación escrita o llamado de atención para las faltas leves.
2. Multa, para las faltas leves.
3. Suspensión, para las faltas leves y graves.

La amonestación escrita se anotará en la correspondiente hoja de vida.

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

La suspensión por faltas leves, por la primera vez, no será inferior a un día ni superior a ocho días. Cuando se trate de reiteración de la falta, la suspensión se podrá incrementar hasta el doble, sin superar los dos meses.



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

La suspensión por falta grave no será inferior a ocho días ni superior a dos meses. **LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS** podrá escoger entre la aplicación de esta sanción o lo establecido en el capítulo XVII del presente reglamento.

LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS, escogerá y tasará la sanción aplicable de acuerdo con la gravedad o levedad de la falta, de conformidad con los criterios de conveniencia y oportunidad de las mismas.

CAPITULO XVI

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

Artículo 74.- Los trabajadores que tengan personal a cargo deberán informar a la Dirección de Recursos Humanos sobre los hechos constitutivos de faltas y aportar las pruebas que soporten los mismos para efectos que allí se adelante el procedimiento de que trata el presente título.

Cuando **LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS** tenga conocimiento de la ocurrencia de una falta disciplinaria, la Dirección de Recursos Humanos le notificará al trabajador por escrito, para que pueda presentar sus descargos.

LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS garantizará el derecho de defensa del trabajador inculpado, quien podrá solicitar ser asistido por dos representantes del sindicato al que pertenezca, si fuere el caso. Teniendo en cuenta que en **LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS** no existe sindicato, la empresa cumple su obligación oyendo a dos (2) de sus compañeros de trabajo, si el trabajador así lo exigiere.

Agotado el procedimiento anterior, en el evento que los argumentos y descargos del trabajador no sean de recibo, **LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS** procederá a imponer la sanción de que trata el artículo 59 del presente reglamento.

PARÁGRAFO: En el evento que el trabajador reciba comunicaciones por llamadas de atención u observaciones relacionadas con el trabajo, una vez firmada la copia de la carta, tendrá derecho a presentar sus descargos en forma verbal o escrita, dentro de los tres días siguientes. Si **AGS SALUD SAS** no recibe en plazo prudencial los descargos con relación a la misma, se presume que el trabajador está de acuerdo con el contenido;



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

Artículo 75.- Las sanciones disciplinarias por violación al presente reglamento serán impuestas por las personas indicadas en el gerente de **LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS.**

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite antedicho.

CAPÍTULO XVII

DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 76.- Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

1. Por parte del empleador

a) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido;

b) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo, los compañeros de trabajo;

c) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios, jefes, vigilantes o celadores;

d) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, equipos y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas;

e) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, en el desempeño de sus labores;

f) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento interno de trabajo;

g) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto;



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

h) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de **LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS**, y /o información que tengamos en custodia, de las entidades contratistas de **LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS**

i) El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.

j) La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales;

k) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento;

l) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes;

m) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada;

n) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez Estando al servicio de **LA FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS**.

ñ) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad;

o) Por encontrar en poder del trabajador o en el lugar destinado a guardar sus elementos de trabajo, sin autorización alguna, herramientas de computo, materiales de papelería, objetos de producción y demás elementos que no le pertenezcan;

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

2. Por parte del trabajador

a) El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones del trabajo;



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

b) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas contra el trabajador por el empleador o contra los miembros de la familia de aquél, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador, con el consentimiento o la tolerancia de éste;

c) Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas;

d) Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar;

e) Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio;

f) El incumplimiento sistemático, sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales;

g) La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos a aquél para el cual lo contrató; y

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

PARÁGRAFO: El Trabajador se obliga a notificar su decisión de terminar unilateralmente con una anticipación no menor a 30 días con el propósito de que el Empleador adelante las gestiones pertinentes para su reemplazo. De no hacerlo así, el trabajador autoriza el descuento de 20 días de salario de la respectiva liquidación como sanción económica por no cumplir con la responsabilidad de realizar la entrega del cargo con la honestidad y seriedad que el mismo requiere.

Artículo 77.- Para dar aplicación al literal i) del numeral primero del artículo precedente (deficiente rendimiento), el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

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

b) Si hechos los anteriores requerimientos, el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo del rendimiento promedio en actividades análogas, a



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes.

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

Artículo 64.- En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

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

ARTICULO 78. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

CAPITULO XVIII

RECLAMOS Y PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTÍCULO 79: Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: coordinador de Talento Humano quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

CAPITULO XIX

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 80: Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la Resolución aprobatoria del presente Reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento debe fijarse la Resolución aprobatoria (artículo 120, C.S.T.).



FUNDACION NACER PARA VIVIR IPS. NIT: 900.817.959-1.	CODIGO: OD-PG-01
	VERSION: 2
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 2023

CAPITULO XX

VIGENCIA

ARTICULO 81: El presente Reglamento entrará a partir del momento mismo de su aprobación y socialización.

CAPITULO XVIX

CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 82: No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

Para constancia se firma y se aprueba el veinticinco (25) de julio de 2023 en junta directiva.