

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

DATOS DEL DOCUMENTO		
ÁREA RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	Versión Final
		Fecha: 01 de junio de 2026
Elaborado por: LEGAL COUNSELORS Business & Services Colombia		Aprobado por: HERNANDO ANDRES ENRIQUEZ RUIZ CC.12.752.041 Representante Legal LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL NIT. 806.007.527-5
Revisado: JORGE LEONARDO MORALES CUBILLOS HR Manager Colombia		
Copia No.: Uno		Emitida para: LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL NIT. 806.007.527-5

Bogotá D.C, 04 de junio 2026

El presente es el texto del Reglamento Interno de Trabajo suscrito por **LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL**, identificada con NIT. 806.007.527-5, y con domicilio principal en Colombia en la ciudad de Bogotá, D.C, en la dirección Calle 81 # 19 A- 18, oficina 504, que en lo sucesivo y para los efectos de este, se denominará la ORGANIZACIÓN, EMPLEADOR o **LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL**.

El presente reglamento regirá en todas las dependencias, organizaciones ya establecidas o que establezca la ONG FEDERACION HANDICAP INTERNATIONAL en el país.

A las disposiciones del presente reglamento quedan sometidos tanto LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL como sus trabajadores, y hace parte de los contratos de trabajo verbales o escritos que la organización haya celebrado o celebre en el futuro, salvo estipulaciones en contrario que sólo podrán ser favorables al trabajador.

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

CAPÍTULO I	4
CONDICIONES DE ADMISIÓN.....	4
CAPÍTULO II	5
TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	5
CAPÍTULO III	6
PERÍODO DE PRUEBA	6
CAPÍTULO IV	6
HORARIO Y JORNADA DE TRABAJO	6
CAPÍTULO V	11
TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	11
CAPÍTULO VI.....	13
TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO	13
CAPÍTULO VII.....	13
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO.....	13
CAPÍTULO VIII	16
DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL	16
CAPÍTULO IX.....	16
VACACIONES REMUNERADAS	16
CAPÍTULO X.....	17
PERMISOS Y LICENCIAS.....	17
CAPÍTULO XI.....	23
SALARIO MÍNIMO O CONVENCIONAL, MODALIDADES DEL SALARIO,	23
PERÍODOS DE PAGO	23
CAPÍTULO XII.....	25
OBLIGACIONES FRENTE AL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SGSST).....	25
CAPÍTULO XIII	29
ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN (ORDEN JERARQUICO).....	29
CAPÍTULO XIV	30
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LA ORGANIZACIÓN Y EL TRABAJADOR ...	30
CAPÍTULO XV	36
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	36
CAPÍTULO XVI	51
PROCEDIMIENTO PARA APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS	51

CAPÍTULO XVII	53
RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SUS TRAMITACIONES.....	53
CAPÍTULO XVIII	53
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN	53
CAPÍTULO XIX	59
PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	59
CAPÍTULO XX	62
JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	62
CAPITULO XXI	62
PROTECCIÓN DEL USO DE LA INFORMACIÓN	62
CAPÍTULO XXII	64
MODALIDAD DE TELETRABAJO	64
CAPÍTULO XXIII	67
MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO	67
CAPITULO XXIV	70
MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA	70
CAPÍTULO XXV	71
CONTRATO DE APRENDIZAJE	71
CAPÍTULO XXVI.....	73
DESCONEXIÓN LABORAL	73
CAPÍTULO XXVII.....	73
PUBLICACIÓN, VIGENCIA Y DISPOSICIONES VARIAS	73

CAPÍTULO I

CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 1º: Solicitud de empleo. Quien aspire a vincularse laboralmente con **LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL** deberá formular una solicitud escrita para registrarlo como aspirante. A dicha solicitud debe acompañar la siguiente documentación:

1. Documento de Identidad;
2. Hoja de vida que contenga sus datos personales, experiencia laboral, preparación académica y referencias. Acompañada con los anexos respectivos;
3. Último certificado de trabajo, donde conste el tiempo de servicio, labor desempeñada y motivo de retiro;
4. Diploma de pregrado y acta de grado del pregrado, cuando sea requerido.
5. Tarjeta profesional, en los casos que aplique;
6. Certificado de afiliación al fondo de pensiones, cesantías, EPS;
7. Certificados de formación continua cuando sea requerido;
8. Certificados de experiencia, en los casos en que aplique;
9. Licencia de conducción vigente en la categoría requerida para el tipo de vehículo a conducir;
10. Antecedentes Procuraduría – Contraloría – Policía;
11. Dos fotos tamaño cédula;

Parágrafo primero: El aspirante debe participar en las entrevistas personales de selección y pruebas de empleo, establecidos en el proceso de selección y contratación, ello con el fin de determinar su preparación y la suficiencia de sus aptitudes personales y laborales.

Aceptado su ingreso y antes de firmar el contrato individual de trabajo, el aspirante deberá presentar los siguientes documentos:

- a. Autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de 18 años y mayor de 15 años;
- b. Fotocopia autentica de la visa que lo faculte para trabajar en Colombia, para aspirantes extranjeros y cédula de extranjería;
- c. Certificado de la Institución educativa, Universidad o plantel de educación donde hubiese realizado sus estudios;
- d. Fotocopia del diploma o acta de grado, si cursó estudios de bachillerato o universitarios y de la Tarjeta Profesional según el caso;
- e. Resultados de los exámenes médicos ocupacionales de ingreso ordenados por LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL;
- f. Registro civil de matrimonio o declaración extrajuicio de convivencia;
- g. Fotocopia de la cédula del cónyuge o compañera (o) permanente;
- h. Registro civil de los hijos menores de edad;
- i. Certificados de estudios de los hijos menores con derecho a subsidio;

- j. Los documentos necesarios para la afiliación a la Seguridad Social Integral y a la Caja de Compensación Familiar, con indicación de las entidades de salud y pensiones a que quiere ser afiliado;

Parágrafo segundo: LA ORGANIZACIÓN podrá establecer además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto. Así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravedad para las mujeres, a menos que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43. CP, artículos primero y segundo, Convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de VIH (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22). También se prohíbe exigir al aspirante la prueba de abnegación pulmonar (Res. 13824 /89).

Parágrafo tercero: El menor deberá demostrar su edad, mediante la presentación del documento de identidad.

Cuando el menor carezca de registro civil, el Defensor de Familia, a petición de aquel, deberá solicitar su inscripción en la Notaría u oficina de registro respectiva, para lo cual llenará los requisitos de ley.

El funcionario competente para expedir el registro deberá atender de inmediato la solicitud del Defensor de Familia expidiéndolo en forma gratuita.

Parágrafo cuarto: De conformidad con las resoluciones 2346 de 2007 y 1918 de 2009 del Ministerio de Trabajo; tanto los exámenes médicos de ingreso como de egreso correrán por cuenta de LA ORGANIZACIÓN; sin embargo, éste último queda a la discrecionalidad del trabajador si desea practicárselo o no.

Artículo 2º: Autonomía de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL para la elección. LA ORGANIZACIÓN es libre en la selección del personal y no estará obligada a dar explicaciones sobre lo que al respecto determine. En el caso que un aspirante no resulte seleccionado se le enviará un correo electrónico o se les llamará, informándole que el proceso culminó y que la vacante ya fue asignada.

CAPÍTULO II TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 3º: Definición: Se consideran trabajadores accidentales o transitorios, aquellos que se contratan para labores de corta duración no mayor de un (1) mes y que sean de índole distinta de las actividades normales de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL.

Artículo 4°: Régimen prestacional: Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho a las prestaciones sociales de ley y a la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral conforme a las disposiciones legales vigentes. (Sentencias C- 823 de 2006 y C-826 de octubre de 2009 de la Honorable Corte Constitucional).

CAPÍTULO III PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 5°: Estipulación del periodo de prueba. Una vez admitido el aspirante, LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL pactará con él un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de LA ORGANIZACIÓN las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo. (Art. 76 a 80 del C.S de T.)

Parágrafo primero: El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito, en caso contrario los servicios se entienden regulados por el Contrato de Trabajo y por las normas generales del Contrato de Trabajo. (Art. 77 del C.S de T)

Parágrafo segundo: Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones, establecidas por la normatividad laboral. (Art. 80 del C.S de T)

Parágrafo tercero: Cuando entre LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL y un mismo trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato. (Art. 7 de la Ley 50 de 1990)

Artículo 6°: Duración del Periodo de Prueba. El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. Cuando el periodo de prueba se pacte por un término menor del límite máximo expresado, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el periodo inicialmente estipulado y sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de dos (2) meses. No obstante, lo anterior conforme a lo regulado por la ley 50 de 1990 cuando el contrato de trabajo se pacte a término fijo, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte (1/5) del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. (Art. 78 del C.S de T).

Artículo 7°: Efecto Jurídico. En el periodo de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado unilateralmente, en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización el Contrato de Trabajo. Pero si expirado el periodo de prueba el trabajador continuare al servicio de LA ORGANIZACIÓN, con su consentimiento expreso o tácito por este hecho, los servicios prestados por aquel a éste se consideran regulados por el Contrato de Trabajo y las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo desde la iniciación de dicho periodo.

CAPÍTULO IV HORARIO Y JORNADA DE TRABAJO

Artículo 8°: La jornada ordinaria de trabajo será la máxima legal vigente atendiendo la ley 2101 de 2021. Las horas de entrada y salida de los trabajadores se establecerán con base en los diferentes

turnos que se relacionan a continuación, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo y la necesidad del servicio. El horario para el desarrollo de las actividades de **LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL** será el siguiente:

HORARIO TRABAJADORES DEL ÁREA OPERATIVA Y ADMINISTRATIVA (Calendario Administrativo)

Días Laborales: lunes a viernes

LUNES A JUEVES: Es facultativo del trabajador escoger la hora de ingreso y la hora de salida, así como el horario en el cual disfrutará su hora de almuerzo.

<u>CLASIFICACIÓN DE TRABAJADORES</u>	<u>HORA DE ENTRADA</u>	<u>HORA DE SALIDA</u>
Administrativos Oficinas	7:00 am	4:30 pm
Administrativos Oficinas	8:00 am	5:30 pm
Administrativos Oficinas	7:30 am	5:00 pm

Hora de almuerzo: Una (1) hora, la cual puede ser disfrutada por el trabajador durante las 12:00 m y las 2:00 pm

VIERNES: Es facultativo del trabajador escoger la hora de ingreso y la hora de salida, así como el horario en el cual disfrutará su hora de almuerzo.

<u>CLASIFICACIÓN DE TRABAJADORES</u>	<u>HORA DE ENTRADA</u>	<u>HORA DE SALIDA</u>
Administrativos Oficinas	7:00 am	4:00 pm
Administrativos Oficinas	8:00 am	5:00 pm
Administrativos Oficinas	7:30 am	4:30 pm

Hora de almuerzo: Una (1) hora, la cual puede ser disfrutada por el trabajador durante las 12:00 m y las 2:00 pm

HORARIO TRABAJADORES DEL ÁREA DESMINADO HUMANITARIO (Calendario Operativo)

DE LUNES A SABADO: Atendiendo a la labor de desminado humanitario que desarrollan estos trabajadores, el horario laboral será de lunes a sábado, máximo siete (7) horas diarias, con una (1) hora de almuerzo, y la cual podrá ser acordada con el personal teniendo en cuentas las condiciones meteorológicas, tiempos de desplazamiento al lugar de las operaciones, topografía, entre otras.

Parágrafo primero. El personal operativo de desminado humanitario tendrá dos (2) semanas de descanso remunerado por cada seis (6) semanas laboradas; a juicio de la Organización podrá modificarse dicho descanso, toda vez que se considera como un descanso extralegal.

Se precisa que el personal operativo de desminado humanitario en el mes de diciembre de cada anualidad disfrutará de vacaciones colectivas, no habiendo lugar al reconocimiento de estas dos (2) semanas de descanso remunerado por cada seis (6) semanas laboradas, al ser un descanso extralegal reconocido por mera liberalidad por parte de LA ORGANIZACIÓN.

HORARIO DE LOS TRABAJADORES – ROL CONSERJES

TURNOS DE TRABAJO:

Los trabajadores que desempeñen el rol de conserjes cumplirán turnos de trabajo de ocho (8) horas, distribuidos de la siguiente manera:

- Turno diurno: de 06:00 a 14:00 horas.
- Turno tarde: de 14:00 a 22:00 horas.
- Turno nocturno: de 22:00 a 06:00 horas del día siguiente.
- Turno de descanso: posterior al turno de trabajo nocturno, el trabajador disfrutará de su descanso desde las 06:00 horas hasta las 06:00 horas del día siguiente.

Los descansos continuos de veinticuatro (24) horas otorgadas entre turno y turno tendrán la naturaleza de día de descansos compensatorios dentro del sistema especial de turnos implementado por la organización, sin perjuicio del descanso semanal obligatorio, el cual corresponderá al turno denominado DESCANSO, que podrá ser diferente al día domingo.

La organización determina que, si bien la jornada de trabajo establecida en algunos casos puede ser inferior a la jornada máxima legal vigente en Colombia, éste será la que regulará los contratos de trabajo.

Parágrafo segundo: El trabajador debe llegar con la debida anticipación, tanto de la jornada de trabajo y/o del turno asignado como del horario de almuerzo y los descansos dispuestos para refrigerios, esto previendo posibles contingencias.

Parágrafo tercero: Entre el trabajador y LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL se podrá acordar horarios diferentes al enunciado, en los eventos en los cuales así lo requiera esta última, siempre y cuando no exceda los límites legales.

El trabajador debe registrar su ingreso y su salida en el sistema destinado por LA ORGANIZACIÓN para el control respectivo (sistema de huellas o el que se implemente).

Parágrafo cuarto: Cuando LA ORGANIZACIÓN establezca que se deberá trabajar habitualmente los días de descanso obligatorio, éste se remunerará en la forma establecida en el Código Sustantivo del Trabajo y el trabajador tendrá derecho a su descanso compensatorio conforme lo establece la ley laboral.

Parágrafo quinto: Cuando se labore en turnos rotatorios de lunes a domingo, el trabajador tendrá un día compensatorio la semana siguiente.

Parágrafo sexto: LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL no está obligada a asignar un turno fijo a ninguno de sus trabajadores. Podrá establecer, a su juicio, turnos fijos o turnos rotatorios, teniendo en cuenta la necesidad del servicio.

Parágrafo séptimo: De conformidad con la Ley 2101 de 2021, la jornada de trabajo semanal se reducirá de manera gradual así:

A partir del 15 de julio de 2023	A partir del 15 de julio de 2024	A partir del 15 de julio de 2025	A partir del 15 de julio de 2026
Se reduce la jornada en una (1) hora, quedando de cuarenta y siete (47) horas semanales	Se reduce la jornada en una (1) hora, quedando de cuarenta y seis (46) horas semanales	Se reduce la jornada en dos (2) horas, quedando de cuarenta y cuatro (44) horas semanales	Se reduce la jornada en dos (2) horas, quedando de cuarenta y dos (42) horas semanales

Parágrafo octavo: El tiempo destinado para las comidas en el intermedio entre las distintas etapas del trabajo (desayuno y almuerzo) y en general los tiempos destinados para tomar alimentos, así como los períodos de descanso durante la jornada establecida por LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL no se computan como parte de la jornada de trabajo (Art. 167 C. S de T).

Parágrafo noveno: Los empleados de dirección, manejo o confianza quedan excluidos de las jornadas máximas legales de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo. Podrán trabajar jornadas superiores o inferiores sin que esto de lugar a reconocimiento compensatorio o pago de horas extras.

Artículo 9º: Quedan excluidos del cumplimiento de la jornada máxima legal (ley 2101 de 2021), en concordancia con el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo los siguientes:

1. En labores especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo conforme los dictámenes al respecto, todo ello conforme a ley 50 de 1990;
2. La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:
 - 2.1. Los mayores de quince (15) años y menores de diez y siete (17) años sólo podrán trabajar en una jornada máxima de seis (6) horas diarias, treinta (30) horas semanales, hasta las 6 p.m. (Art. 114 de la ley 1098 de 2006)
 - 2.2. La jornada de trabajo del menor entre dieciséis (17) y dieciocho (18) años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias, cuarenta (40) horas semanales hasta las 8 p.m.
 - 2.3. La jornada de la adolescente embarazada mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales

Parágrafo: Se garantizará al menor la posibilidad de asistir a un centro docente para su formación académica.

Artículo 10º: Los días laborables son de lunes a sábados, la organización previo convenio con los trabajadores podrá alargar algunas jornadas hasta por dos (2) horas diarias, acortando otras, pero sin que el total del trabajo en la semana exceda lo máximo permitido, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso el día sábado.

Artículo 11º: No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, ni para los que se ocupen de actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo, en los términos legales, todos los cuales deberán laborar todo el tiempo que fuere necesario para desempeñar cumplidamente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna. (Art. 162 C. S de T)

Artículo 12º: Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos (2) horas y no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antes 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, ni implique sobre remuneración alguna (art. 51, ordinal 53 del Código Sustantivo del Trabajo).

Artículo 13º: El número de horas de trabajo que se ha señalado en el artículo octavo podrá ser elevado por orden de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL y sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha del establecimiento sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Artículo 14º: Jornada especial. LA ORGANIZACIÓN y el trabajador pueden acordar en forma temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la organización sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado obligatorio.

Parágrafo: LA ORGANIZACIÓN no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Artículo 15º: Jornada flexible. LA ORGANIZACIÓN y el trabajador pueden acordar que la jornada máxima legal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este caso, el número de horas diarias podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser mínimo de cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (09) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y siete (47) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 A.M. a 09:00 P.M.

Parágrafo Primero: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin disminuir el cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales que se encuentren certificadas y declaradas por un médico y/o Institución de salud correspondiente; dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por LA ORGANIZACIÓN y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador.

Parágrafo Segundo: Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad, Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con LA ORGANIZACIÓN y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita. El trabajador(a) deberá acreditar su calidad de cuidador pudiendo hacer uso del Sistema de registro de caracterización de personas cuidadoras (art 6 de la ley 2297/2023).

CAPÍTULO V

TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 16º: Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, previa autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de autoridad delegada por éste.

Parágrafo primero: Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no podrán en el mismo día laborar horas extras. (Art. 159 C.S de T)

Parágrafo segundo: Esta absolutamente prohibido el trabajo nocturno para los empleados menores. Queda igualmente prohibido el trabajo suplementario o de horas extra, para los empleados menores de dieciocho (18) años.

Artículo 17º: El trabajo nocturno, entendido como el que se ejecuta entre las siete de la noche (7:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.) se remunera con el treinta y cinco (35%) por ciento sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales.

El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco (25%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno. El extra nocturno con el setenta y cinco (75%) por ciento sobre el valor del trabajo diurno. (Art. 168 de C.S de T y Ley 1846 de 18 de julio de 2017)

Parágrafo Primero: Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumulación con ningún otro. (Numeral 4, Art. 168 de C.S.T)

Parágrafo Segundo: A partir del 25 de diciembre de 2025 el **trabajo diurno** será el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.) y el **trabajo nocturno** será el que se realice en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

Artículo 18º: El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno, se efectuará junto con el salario ordinario del período en el que se han causado, o a más tardar, en forma simultánea con el pago del período siguiente. (Numeral 02, Art. 134 C.S.T)

Artículo 19º: LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando lo exija o cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores, verificando en los documentos respectivos, que se establezcan para tal fin.

Artículo 20º: Las actividades no contempladas en el artículo 162 del C.S.T. sólo pueden exceder los límites señalados para la duración de la jornada máxima de trabajo, mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y de conformidad con los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser trabajadas; las que no podrán pasar de doce (12) semanales y se exigirá a la organización llevar diariamente un registro del trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique el nombre de éste, cargo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas.

En las mismas autorizaciones se exigirá a la organización entregar al trabajador cuando lo solicite una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el registro de nómina.

CAPÍTULO VI

TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO

Artículo 21º: LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965, mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores, con quienes podrá pactar remuneraciones sobre las cuales no opera el recargo de treinta y cinco por ciento (35%) que señala el numeral 1o. del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 22º: El trabajo de horas extras que se hiciere en los turnos especiales de que trata el artículo anterior, se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del salario ordinario que se hubiere pactado para el turno correspondiente.

Artículo 23º: En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague en LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL por el trabajo diurno, a los trabajadores que ejecuten labores iguales o similares.

Artículo 24º: LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL no podrá contratar para los turnos especiales de trabajo nocturno a que se refiere el Decreto 2352 de 1965, a los trabajadores que en la actualidad presten sus servicios en ella, si lo hiciere, deberá pagarles el recargo establecido en el numeral 1o., artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 25º: Los contratos de trabajo o pactos sindicales que la organización celebre en desarrollo del Decreto 2352 de 1965 (contratación contingente de trabajadores donde no aplica el recargo del 35%) no podrá exceder de seis (6) meses prorrogables por seis (6) meses a juicio del Ministerio de Trabajo.

Artículo 26º: Si en cualquier momento se comprobare que el trabajador enganchado para un turno nocturno especial se encuentra trabajando en otra organización en jornada diurna, dicha situación dará lugar a la terminación del contrato por justa causa.

Artículo 27º: Si LA ORGANIZACIÓN desea hacer uso de la autorización consagrada en el artículo 21 de este reglamento, deberá comprobar ante el Ministerio de Trabajo, que los trabajadores contratados para los turnos adicionales no están en la actualidad prestando sus servicios a la organización.

CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

Artículo 28º: Serán días de descanso obligatorio remunerado los domingos y los siguientes días de fiesta, de carácter civil o religioso; reconocidos por nuestra legislación laboral: 1 de enero; 6 de enero; 19 de marzo; 1 de mayo; 29 de junio; 20 de Julio; 7 de agosto; 15 de agosto; 12 de octubre; 1 de noviembre; 11 de noviembre; 8 de diciembre; 25 de diciembre.

Además de los días Jueves y Viernes Santo, el de la Ascensión del Señor, el del Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús.

Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan día Lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

El descanso de los domingos y días expresados en el artículo anterior tienen una duración de veinticuatro (24) horas.

Artículo 29º: LA ORGANIZACIÓN podrá **convenir** con el trabajador su día de descanso obligatorio, un día distinto al domingo. En todo caso aquel se reconocerá como día de descanso obligatorio.

Artículo 30º: Cuando LA ORGANIZACIÓN y el trabajador convengan jornada flexible de que trata el literal d) del artículo 51 de la Ley 789 de 2002, el día de descanso semanal podrá darse en cualquier día de la semana.

Artículo 31º: Remuneración. LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL debe remunerar el día de descanso obligatorio a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de LA ORGANIZACIÓN. (Numeral 01, Art. 173 C.S de T)

Parágrafo primero: Se entiende por justa causa las incapacidades y licencias debidamente emitidas por la E.P.S. y las A.R.L., las licencias remuneradas, la fuerza mayor, las calamidades domésticas debidamente comprobadas y los casos fortuitos debidamente probados (Numeral 02, Art. 173 C.S de T)

Parágrafo segundo: No tiene derecho a la remuneración del día de descanso obligatorio el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente común o de trabajo. (Numeral 03, Art. 173 C.S de T)

Parágrafo tercero: Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador. (Numeral 04, Art. 173 C.S de T)

Parágrafo cuarto: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del día de descanso obligatorio en proporción al tiempo laborado. (Numeral 05, Art. 173 C.S de T)

Artículo 32º: Como remuneración del día de descanso obligatorio el trabajador recibirá el salario ordinario de un día, aún en el caso de que el descanso del día de descanso obligatorio coincida con una fecha que la ley señale también como de descanso obligatorio remunerado. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado. (Art. 174 C.S de T)

Artículo 33°: Cuando no se trate de un salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, destajo o unidad de obra, el salario computable para los efectos de remuneración del día de descanso obligatorio, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando solamente los días trabajados, salvo lo que sobre salarios básicos fijos para estos mismos efectos se establezcan de modo más favorables para el trabajador, en acuerdos con LA ORGANIZACIÓN y fallos arbitrales.

Artículo 34°: La remuneración correspondiente al descanso obligatorio remunerado en los días de fiesta distintos del domingo, se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

Artículo 35°: El trabajo en día de descanso obligatorio o días de fiesta se remunera con el siguiente recargo:

1. El trabajo en domingos o días de fiesta se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. (Art. 179 C.S de T)
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo Art. 29 de la Ley 50/90

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

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

A partir del **primero de julio de 2027**, el recargo por laborar en día de descanso obligatorio será del 100%.

Artículo 36°: El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

Artículo 37°: El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 44 numeral 1° de este Reglamento. (Art. 181 C.S de T)

Parágrafo: En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal C de la ley 50 de 1990 el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

Artículo 38º: El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas de conformidad con el art. 183 C.S de T.

1. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL o por turnos.
2. Desde el medio día de la una de la tarde (1:00 p.m.) del domingo o del día de descanso obligatorio, hasta la una de la tarde (1:00 p.m.) del lunes o día siguiente al del descanso.

Parágrafo: Los compensatorios a los que hacen referencia los artículos precedentes deberán ser tomados dentro de la semana siguiente a su causación. Si dentro de dicho termino no se hace uso de los mismos, se perderá el derecho.

Artículo 39º: Cuando se trate de trabajos habituales en domingo, la organización debe fijar en lugar público del establecimiento, con una anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación de los trabajadores que por razones de servicio no puedan disponer del descanso dominical. En esta se incluirá también el día y las horas de descanso compensatorio.

CAPÍTULO VIII DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

Artículo 40º: Cuando por disposición de la organización se deban suspender actividades en un día diferente a los establecidos en el artículo 28 de este Reglamento, LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL está obligada a pagar el salario de ese día, como si se hubiera laborado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 178 C.S de T)

CAPÍTULO IX VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 41º: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año continuo, tiene derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Art. 186 C.S de T)

Artículo 42º: La época de las vacaciones debe ser señalada por LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL a más tardar dentro del año subsiguiente a aquel en que se hayan causado y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso, con quince (15) días de anticipación se avisará al trabajador la fecha en que le concederán las vacaciones. (Art. 187 C.S de T)

Artículo 43º: La organización deberá llevar un registro especial de vacaciones en el que anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

Artículo 44°: Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Art. 188 C.S de T)

Artículo 45°: LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL podrá acordar por escrito con sus trabajadores, previa solicitud de éste, que se pagué en dinero hasta la mitad de las vacaciones (Art. 20 Ley 1429 de 2010)

Parágrafo: Las solicitudes de compensación parcial de vacaciones en dinero serán tramitadas y liquidadas conjuntamente con la programación y disfrute de las vacaciones correspondientes.

Artículo 46°: LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL puede convenir con sus trabajadores en acumular las vacaciones por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

Parágrafo: Sin embargo, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. (Art. 190 C.S de T)

Artículo 47°. LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL puede determinar, para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultáneas o colectivas, y si así lo hiciere, los que en tal época no llevaran un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gozan son anticipadas y se abonarán al cumplir cada uno el año de servicios.

Parágrafo: Si el trabajador se retira del servicio de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL sin haber cumplido el período legal de vacaciones, no podrá retenérsele su valor, sin autorización previa de éste.

Artículo 48°: Durante el período de sus vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

Parágrafo: 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 conceden. (Art. 192 C.S de T)

CAPÍTULO X PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 49°: LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho de sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, concederá permisos para concurrir al servicio médico y para asistir al sepelio de colegas de trabajo. Así mismo, LA ORGANIZACIÓN reconocerá la licencia por grave calamidad doméstica, cuando sea el caso.

Parágrafo primero: La concesión de los permisos relacionados en el artículo anterior, se sujetará a las siguientes condiciones y las que se encuentren establecidas en la Política de permisos y licencias de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL implementada por la organización o que se lleguen a implementar.

1) En **caso de grave calamidad doméstica**, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, pero una vez pueda o haya cesado la grave calamidad, no sólo debe informar, sino que debe presentar pruebas sobre la ocurrencia del hecho calamitoso, de lo contrario, podría estar frente a una ausencia sin justa causa del sitio de trabajo.

Teniendo en cuenta la Sentencia C-930-del 10 de diciembre de 2009 de la Corte Constitucional, para que un suceso constituya grave calamidad doméstica deberá cumplir con las siguientes premisas:

- a) Que sea un suceso familia.
- b) Que sea grave.
- c) Que impida el normal desarrollo de las actividades del trabajo.
- d) Que exista amenaza de derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar.

Los casos que no reúnan las condiciones anteriormente descritas no serán considerados grave calamidad doméstica, y, en consecuencia, no estará LA ORGANIZACIÓN obligada a conceder el permiso remunerado.

La Organización reconocerá una licencia remunerada por grave calamidad doméstica por un término de hasta cinco (5) días hábiles por año. Su otorgamiento y distribución serán definidos de mutuo acuerdo entre las partes, pudiendo disfrutarse de manera continua o discontinua. La duración específica de la licencia responderá a las circunstancias y particularidades de cada caso, procurando siempre criterios de razonabilidad, proporcionalidad y objetividad, evitando decisiones arbitrarias.

2) En caso de que el trabajador ostente la calidad de padre, madre, cuidador o custodio de niño, niña y/o adolescente que presente una enfermedad o condición terminal, LA ORGANIZACIÓN reconocerá una **licencia remunerada para el cuidado de la niñez** por el termino de diez (10) días hábiles, una vez al año, los cuales serán determinados de mutuo acuerdo por las partes de manera continua o discontinua.

3) En caso de **entierro de colegas de trabajo**, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se le concederá de acuerdo con la necesidad del servicio a los empleados de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL.

4) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

5) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo. El trabajador deberá presentar documento del colegio identificándolo como acudiente del menor.

- 6) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- 7) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con LA ORGANIZACIÓN, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo. Este permiso se concederá conforme a los parámetros y lineamientos que se establezcan en la política creada por la Organización. 8) En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación, concurrencia al servicio médico correspondiente) El aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

Parágrafo Segundo: En todos los casos, los trabajadores están obligados a solicitar el permiso o licencia con la debida y prudente anticipación y por escrito, indicando los motivos que los justifiquen y acompañado las pruebas del caso, sin que ningún trabajador pueda entrar a disfrutar del permiso sin antes haber obtenido expresamente la autorización escrita correspondiente. Los permisos deben solicitarse con anticipación al área encargada, de acuerdo con el caso, así como tramitar y entregar los documentos necesarios; en los casos de afectación de la salud se deben justificar y soportar legalmente dentro de un término razonable a partir de la ocurrencia del hecho.

Parágrafo tercero: En ninguno de los casos, los trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiere sido concedido, sin exceder del tiempo convenido. De lo contrario, LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL dejará de pagar el tiempo tomado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada.

Parágrafo cuarto: Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, procederá la terminación del contrato con justa causa conforme a lo dispuesto en el artículo 62 del C.S.T.

Parágrafo quinto: Permisos y licencias no remuneradas. LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL determinará la posibilidad de conceder o no a sus trabajadores las licencias no remuneradas que le sean solicitadas con la debida antelación, bajo el entendido de que las mismas no se encuentran legalmente establecidas como de obligatoria concesión, por lo cual, el tiempo de licencia no remunerada, no será tenido en cuenta para el pago de salarios y de Cesantías, tal y como se establece en el artículo 51 numeral 4 del CST.

Parágrafo sexto: LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL determinará la posibilidad de conceder o no las licencias no remuneradas solicitadas por los trabajadores, dependiendo de las circunstancias específicas del caso concreto, en los términos del parágrafo anterior y atendiendo en todo caso a la disponibilidad de la organización para concederla, siempre y cuando no se vea afectada la prestación el servicio.

Parágrafo séptimo: Para el caso de la licencia establecida en el punto número 2 y 6 del parágrafo primero del presente artículo, se requiere que el/la trabajador(a) presente la solicitud a su Jefe Inmediato con un término de antelación no inferior a cinco (5) días hábiles previos a su materialización. Para el caso del permiso establecido en el punto número 5 del parágrafo primero del presente artículo,

se requiere que el/la trabajador(a) presente la solicitud a su Jefe Inmediato con un término de antelación no inferior a tres (3) días hábiles previos a su materialización.

Artículo 50°: No son tomados como calamidad domestica los permisos solicitados por los empleados para la asistencia a eventos que puedan ser encargados a otras personas como asistentes o representantes de los padres, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o ser compensado con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL.

Parágrafo: Para concurrir a los correspondientes servicios médicos deberá presentarse la constancia o el comprobante respectivo y hacerle colocar al mismo la hora de ingreso a la cita y la hora en que ella termina, se tiene como descuento el tiempo total reportado del trabajador en cada cita médica, los permisos personales deben ser solicitados de acuerdo con el procedimiento que se tenga establecido para tal fin.

Artículo. 51°: LICENCIA POR LUTO. LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL concederá al trabajador en caso de fallecimiento de cónyuge, compañera (o) 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. (Ley 1280 de 2009)

HASTA 2° GRADO DE CONSANGUINIDAD	1° GRADO DE AFINIDAD	1° GRADO CIVIL
• Padres • Hijos • Hermanos • Abuelos • Nietos	• Padres del cónyuge o compañero(a) permanente • Hijos del cónyuge o compañero(a) permanente	• Padres Adoptivos • Hijos adoptivos

Parágrafo: Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. (Ley 1822 DE 2017)

Artículo 52°: LICENCIA DE MATERNIDAD: Toda empleada en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar la licencia. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto anteriormente.

Para los efectos de la licencia de maternidad, la empleada debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la empleada.
- b) La indicación del día probable del parto.
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto. (Ley 2114 de 2021).

Parágrafo primero: La licencia de maternidad mencionada aplica en iguales términos a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento.

Parágrafo segundo: La licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

Parágrafo tercero: La licencia de maternidad se podrá extender en los siguientes casos:

- Las madres de niños prematuros tendrán derecho a disfrutar en su licencia de la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas legales.
- Las madres con parto múltiple o de hijo con discapacidad, tendrán derecho a dos (2) semanas adicionales, para un total de veinte (20) semanas.

Parágrafo cuarto: Licencia de paternidad: Todo empleado cuya cónyuge o compañera permanente haya dado a luz tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, la cual será proporcional a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación. Esta licencia también le será reconocida a los padres adoptantes.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia de paternidad podrá incrementar anualmente de conformidad con el porcentaje de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la Ley 2114 de 2021, la cual será publicada cada mes de diciembre de cada año para determinar si se amplía o no la licencia de paternidad para el año siguiente.

Parágrafo quinto: Licencia parental compartida: La madre podrá compartir libremente con el padre del menor el disfrute de las últimas seis (6) semanas de su licencia de maternidad, siempre y cuando la madre disfrute como mínimo de las primeras doce (12) semanas posparto. (Ley 2114 de 2021).

Parágrafo sexto: Licencia parental flexible de tiempo parcial: Los padres del menor podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial cambiando un periodo determinado de su licencia por un periodo de trabajo de medio tiempo.

Los padres podrán usar esta figura únicamente en la primera semana de su licencia de paternidad; las madres, no antes de la semana 13 de su licencia de maternidad.

El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente, deberán ser continuos, salvo aquellos en los que medie acuerdo entre LA ORGANIZACIÓN y el trabajador.

La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el periodo correspondiente. El pago de esta estará a cargo de LA ORGANIZACIÓN o de la misma EPS.

La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por las madres y/o padres que hagan uso de la licencia parental compartida.

Parágrafo séptimo: El empleado cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga empleo formal, gozará de estabilidad laboral siempre que haya notificado al empleador del estado de gestación de la cónyuge, pareja o compañera permanente. (Ley 2141 de 2021).

Parágrafo octavo: En caso de que LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL se encuentre obligado por ley a implementar la sala amiga de familia lactante del entorno laboral, deberá disponer de un espacio en las instalaciones, bajo condiciones de higiene e infraestructura que garanticen la intimidad y dignidad, en beneficio de toda empleada en periodo de lactancia, para que allí puedan extraer la leche materna asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral, para luego transportarla al hogar y disponer de ella para alimentar al bebé en ausencia temporal de la madre. La adecuación de la Sala Amiga de la Familia Lactante permite a la madre hacer uso de la hora de lactancia conforme al artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual podrá disfrutar haciendo uso de la misma Sala o desplazándose a su lugar de residencia.”

Parágrafo noveno: De conformidad con la ley 2306 de 2023, la trabajadora que se encuentre en periodo de lactancia tendrá derecho a dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno durante los primeros seis (6) meses de edad del hijo; y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga, manifieste y acredite una efectiva y adecuada lactancia materna continua. Esto último, por parte del médico o pediatra que así lo determine.

Artículo 53º: Teniendo en cuenta que LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL ya implementó la reducción de la jornada laboral a 42 horas semanales, no habrá lugar al reconocimiento del día de la familia consagrado en la ley 1857 de 2017.

CAPÍTULO XI

SALARIO MÍNIMO O CONVENCIONAL, MODALIDADES DEL SALARIO, PERÍODOS DE PAGO

Artículo 54°: LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL podrá convenir libremente con sus trabajadores la modalidad del salario así:

1. LA ORGANIZACIÓN y trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal, convencional o de protección.

2. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO. Expresamente se deja constancia que lo que reciba el trabajador o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación o vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba, durante la vigencia del contrato de trabajo, en dinero o en especie, no constituyen salario, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 128 del C.S.T. Estos auxilios no serán base para la liquidación de prestaciones sociales ni cualquier otro pago al sistema general de seguridad social. Pues serán mera liberalidad de la organización.

3. No obstante lo dispuesto en el art. 132 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de 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 ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL 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.

Parágrafo primero: El salario integral 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 (3) últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

Parágrafo segundo: El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo. (Art. 132 C.S de T)

Artículo 55°: El salario puede convenirse en dinero efectivo todo, o parte en dinero y parte en especie.

1. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación

o vestuario que LA ORGANIZACIÓN suministre al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la ley 50/90.

2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. (Art. 129 C.S de T)

3. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder de treinta por ciento (30%).

Artículo 56º: Cuando se trate de trabajos por equipos que impliquen rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL podrá estipular con los respectivos trabajadores salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas compensen los recargos legales. (Art. 170 C.S de T)

Artículo 57º: Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores. (Art. 133 C.S de T).

Artículo 58º: Salario mínimo legal o convencional:

1. El salario mínimo puede fijarse de conformidad con la ley o según lo establecido en pactos, convenciones colectivas o en fallos arbitrales. En el caso de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL se fija de acuerdo con las normas legales.

2. Para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o el convencional, éste regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas, con excepción de la jornada especial de treinta y seis (36) horas previstas en el artículo 20 de la ley 50/90.

Artículo 59º: Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador preste el servicio o mediante consignación bancaria en la cuenta del trabajador que señale para tal fin.

Salvo en los casos que se convengan pagos parciales en especie, el salario se pagará en dinero (moneda legal) al trabajador, directamente o a la persona que él autorice por escrito, así sueldos y salarios por quincenas vencidas los días 15 y 30 de cada mes o por mes vencido de acuerdo con el periodo de pago estipulado en el Contrato de Trabajo.

El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, así:

a). Carta autenticada ante notario público donde se registre nombre completo de la persona autorizada, número de la cédula de ciudadanía.

b). Si no se cumple con este requisito, la organización consignara ante la autoridad competente los valores a pagar.

CAPÍTULO XII

OBLIGACIONES FRENTE AL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SGSST)

Artículo 60°: Es obligación de LA ORGANIZACIÓN 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 seguridad y salud en el trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Artículo 61°: De acuerdo con lo previsto por la Ley 100 de 1993, al momento del ingreso del trabajador a LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL éste señalará la promotora de salud que desea que le atienda las eventualidades de salud y en tal caso y de acuerdo con las normas legales, empleador y trabajador quedarán obligados a pagar las cotizaciones respectivas en los porcentajes que prevé la Ley 100 y sus decretos reglamentarios.

Artículo 62°: Todo trabajador que se sienta enfermo deberá comunicarlo a su jefe inmediato, dentro del primer día de enfermedad, y en tal caso el trabajador se dirigirá a la entidad promotora de salud que le esté atendiendo el riesgo de salud o la IPS que aquella entidad haya contratado para tal servicio.

Artículo 63°: ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES. De acuerdo con los lineamientos de la Ley 100 de 1993 en concordancia con la Ley 1562 de 2012, el riesgo de accidentes de trabajo y enfermedades laborales lo asumen, previo el pago de la cotización respectiva, las entidades de Seguridad Social especializadas en este riesgo.

Artículo 64°: Es obligación de todo empleador afiliar a sus trabajadores a la Administradora de Riesgos Laborales, desde día anterior al inicio de labores para asegurar los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

Parágrafo: En estos casos el pago del 100% de la cotización a que haya lugar según los reglamentos, corresponde al empleador, quien además podrá escoger la entidad de riesgos laborales donde desee afiliar a sus trabajadores. El valor del aporte que debe hacer LA ORGANIZACIÓN se establecerá de acuerdo con la clasificación de la actividad económica desarrollada por LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL

Artículo 65°: Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que determine el médico que los haya examinado, así como a los exámenes médicos y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenen LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, se pondrá en conocimiento a la Entidad Promotora de Salud y perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a

consecuencia de esa negativa. Así mismo si le fueran entregadas por entidades de la seguridad social (EPS, ARL) estas deben ser comunicadas al empleador de forma inmediata para que LA ORGANIZACIÓN realice las acciones o adecuaciones para evitar que el trabajador se enferme o se agrave.

Artículo 66°: El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga el carácter de laboral y que, aunque no lo inhabilite para el trabajo pueda constituir peligro para la sanidad del personal, por ser contagiosa o crónica será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar tareas o si debe ser retirado de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL definitivamente dando aplicación al decreto 2351 de 1965, artículo 7°, Numeral 15.

Artículo 67°: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL para la 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.

Artículo 68°: En caso de presentarse un accidente de trabajo, el encargado de Seguridad y Salud en el trabajo, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente y remitirá al trabajador a la correspondiente *ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES* (A.R.L.) a la que se encuentre afiliado.

Parágrafo: En caso de presentarse un incidente de trabajo, el empleado debe notificarlo a su jefe inmediato y al área de recursos humanos de su sede, para que estos lo notifiquen inmediatamente al encargado de Seguridad y Salud en el trabajo, quien deberá elaborar un informe el cual será sometido a estudio por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (o quien haga sus veces), para que éste tome las medidas adecuadas para evitar que se convierta en accidente de trabajo.

Artículo 69°: En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe inmediato y a recursos humanos de su sede, para que estos lo informen de manera inmediata ante el encargado del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, para que éste procure los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno por parte de la EPS respectiva y se informará de ello a la *ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES* a la que esté afiliada LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL.

Artículo 70°: LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado, sin justa causa.

Artículo 71°: De todo accidente se llevará registro para tal fin, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere y del jefe inmediato,

y en forma sintética lo que éstos puedan declarar. Así mismo las medidas que debe tomar LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL para evitar su ocurrencia en el futuro.

Artículo 72º: LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL dará estricto cumplimiento al Decreto 1295/94, Ley 100/93, Ley 776 de 2002 y a la Ley 1562 de 2012, y al Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, normatividad que reglamentó en el país el Sistema General de Riesgos Laborales. Conforme a que LA ORGANIZACIÓN, tiene la facultad de afiliar a sus trabajadores a la entidad de Riesgos Laborales que desee y deberá pagar las cotizaciones correspondientes en un 100%.

Artículo 73º: Los servicios médicos, y los tratamientos a que haya lugar, hospitalización e indemnización, derivados de Accidentes de trabajo y enfermedades laborales, estarán a cargo de la entidad Administradora de Riesgos laborales respectiva.

Artículo 74º: LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL solo acepta las incapacidades y/o licencias dadas por las E.P.S., en caso de enfermedad general, maternidad y paternidad o por las entidades que administran los Riesgos Laborales en caso de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

Parágrafo: Se entiende que la incapacidad a que se alude debe ser expedida por la entidad de Seguridad Social a la que se encuentre afiliado el trabajador.

Artículo 75º: En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL como los trabajadores, se someterán a las normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1562 de 2012, DUR 1072 de 2015 y las demás que con tal fin se establezcan y las que modifiquen y sustituyan las anteriores. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre Seguridad y Salud en el trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes.

Parágrafo primero: Responsabilidad del SGSST: Todos los trabajadores de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL tienen responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo, por las consecuencias que trae el no trabajar de acuerdo a lo regulado en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre todo cuando se materializan los riesgos laborales en incidentes, accidentes o enfermedades laborales, además de las pérdidas económicas que eso representa para la organización y, lo más grave, para los trabajadores afectados y sus familias. La seguridad y salud en el trabajo es también responsabilidad de los trabajadores de conformidad con lo establecido en la ley y regulado en el presente reglamento. Así mismo las descritas en las normas legales vigentes asociadas al sistema de seguridad y salud en el trabajo y las descritas en la matriz de funciones y responsabilidades que será divulgada en los procesos de inducción y reinducción anual y cuya asistencia es obligatoria.

Parágrafo segundo: Para la debida reglamentación de las visitas a la entidad de seguridad social en salud a la que este afiliado voluntariamente el trabajador, se establece:

- a) Como justificación para faltar al trabajo se acepta la constancia de incapacidad dada por el médico de la IPS a la cual esté inscrito el trabajador. No se aceptará por tal como excusa, la simple manifestación del trabajador de que su ausencia se debió al hecho de haber concurrido al servicio médico, como tampoco la certificación que al respecto expida médicos particulares.
- b) Cuando el médico de la IPS a la cual esté inscrito el trabajador lo incapacite para trabajar, este deberá dar aviso oportuno a la organización, indicando el tiempo de la incapacidad que se le ha dado, todo sin perjuicio de la presentación oportuna de la constancia de que trata el literal anterior.
- c) Cuando el trabajador este en tratamiento, las fechas de las citas deberán ser informadas al empleador con dos (2) días de anticipación al área encargada para que éste conceda el permiso a que haya lugar y, en caso necesario proceda a reemplazar al trabajador.
- d) En todo caso y aún en el que no fuere incapacitado, el trabajador que concurra a la IPS, estará obligado, además, a comprobar el tiempo empleado en la consulta.

En cuanto al reconocimiento de la incapacidad sólo será tenido en cuenta el que válidamente otorgue la entidad de seguridad social a que se encuentre afiliado el trabajador.

Parágrafo tercero: 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 al empleador a través del responsable del SG-SST para la prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES

Artículo 76º. Tipos de evaluaciones médicas ocupacionales. Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar LA ORGANIZACIÓN en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:

- a. Evaluación médica de pre-ingreso: Aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.
- b. Evaluaciones médicas periódicas (programadas o por cambios de ocupación): Las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas se clasifican en programadas y por cambio de ocupación, así:
 - Evaluaciones Médicas Periódicas Programadas: Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo.
 - Evaluaciones Médicas por Cambios de Ocupación: Su objetivo es garantizar que el trabajador se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que las nuevas condiciones de exposición afecten su salud.

- c. Evaluación médica de egreso: Son aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral. Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.
- d. Evaluación médica post – incapacidad: Son los exámenes clínicos y paraclínicos que se le deben practicar a todo trabajador inmediatamente finaliza el periodo de incapacidad médica mayor o igual a treinta (30) días calendario o antes si la condición de salud del trabajador lo hace pertinente o necesario.
- e. Evaluación médica por retorno laboral: La evaluación médica por retorno o reincorporación laboral deberá realizarse cuando el trabajador haya estado ausente por causas no médicas por un período igual o superior a noventa (90) días calendario, y deberá efectuarse antes de su retorno efectivo a la labor y tiene como objetivo determinar si las condiciones funcionales del trabajador al momento del reintegro son compatibles con las exigencias físicas, mentales y ambientales del cargo.
- f. Evaluación médica ocupacional de seguimiento o de control: La evaluación médica ocupacional de seguimiento o de control médico ocupacional, se aplicará en aquellos casos en los cuales se determine la necesidad de verificar la evolución de una condición de salud previamente identificada, valorar la efectividad de las medidas adoptadas, o reconsiderar las restricciones y recomendaciones emitidas, especialmente cuando estas hayan sido temporales.

Periodicidad de las evaluaciones médicas ocupacionales. En el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Organización realizará las evaluaciones médicas ocupacionales, sin que supere en caso excepcional tres (3) años, este periodo deberá estar justificado técnicamente y de acuerdo con las características de la exposición a los factores de riesgo, conforme a la identificación de peligros, evaluación valoración y control de los riesgos, para la determinación de dicha periodicidad podrá contar con la asistencia técnica de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la cual se encuentra afiliado.

CAPÍTULO XIII ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN (ORDEN JERARQUICO)

Artículo 77°: La organización de HANDICAP INTERNATIONAL está sujeta, para los efectos de la autoridad, al siguiente orden jerárquico:

1. Dirección Regional
2. Gerencia País
3. Gerencia de Soporte Regional/Colombia
4. Gerencia de Operaciones
5. Jefatura de Proyecto

Parágrafo primero: Tienen autoridad y facultad para impartir órdenes e imponer sanciones en la organización los siguientes funcionarios:

1. Dirección Regional
2. Gerencia País
3. Manager Área de recursos humanos Colombia y/o Regional

4. Jefe de proyecto
5. Oficial de Recursos Humanos de cada una de las Sedes y Subsedes.

Parágrafo segundo: La Dirección regional y/o Gerencia Pais podrá delegar por escrito sus facultades disciplinarias a la persona que estime apta y calificada para el desarrollo de dichas facultades, solo en caso de eventuales ausencias.

Parágrafo tercero: La Dirección regional, Gerencia Pais y/o el Manager Área de recursos humanos Colombia y/o Regional tendrán la facultad de solicitar el apoyo para la realización de las diligencias de descargos al equipo jurídico contratado previamente.

CAPÍTULO XIV OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LA ORGANIZACIÓN Y EL TRABAJADOR

Artículo 78°: Son obligaciones especiales de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL:

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, herramientas apropiadas y elementos adecuados de protección contra los accidentes o enfermedades laborales en forma que garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente de trabajo o de enfermedad a este efecto, LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en capítulo X de este Reglamento. LA ORGANIZACIÓN no estará obligada a reconocer licencias diferentes a las establecidas en la ley y en el presente reglamento.
7. Expedir al trabajador, a la expiración del Contrato un certificado laboral siempre y cuando lo solicite.
8. LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL expedirá las referencias laborales, siempre y cuando exista una solicitud formal por escrito del empleado o ex empleado a LA ORGANIZACIÓN.
9. Realizar la evaluación médica pre-ocupacional o de pre-ingreso, la evaluación médica ocupacional periódica ya sean programadas o por cambios de ocupación o cargo y la evaluación médica post-ocupacional o de retiro. (Resolución 2346 de 2007, Ministerio de Trabajo)
10. Abrir y llevar al día los registros de trabajo extraordinario realizado por los trabajadores de la LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL
11. Conceder a las trabajadoras que están en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento. Afiliarlo al Sistema General de Seguridad Social Integral y garantizarle todos los derechos y garantías laborales a que tenga derecho.
13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.
LA ORGANIZACIÓN realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
17. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente.
18. Facilitar la formación a los trabajadores en diferentes temas de su interés tales como, Seguridad Social Integral, Seguridad y Salud en el trabajo, Seguridad Industrial y aquellos temas específicos que cada labor en particular requiera.
18. Crear mecanismos de previsión del acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio sobre él.
19. Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
20. Prohibir cualquier acto de represalia en contra de quienes presenten reportes mediante el canal de denuncias establecido por la Organización, garantizando su anonimato y estableciendo las medidas requeridas para su protección para los casos a que haya lugar.
21. Las demás que les atribuyan las leyes, decretos o resoluciones a los Empleadores.

Parágrafo primero: Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen médico de retiro, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su desvinculación, no se presentare donde el médico respectivo para la práctica del examen a pesar de haber recibido la orden

correspondiente. En virtud de lo anterior LA ORGANIZACIÓN cumple con su obligación habilitando el examen médico por esos cinco (5) días.

Parágrafo segundo: Cuando el trabajador eluda, dificulte o dilate con intención o culpa, el examen médico periódico, ya sea el programado o por cambio de ocupación o cargo, incurrirá en una falta calificada como grave de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo.

Artículo 79º: Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Presentarse al lugar de su trabajo a la hora exacta en que comienza su labor y permanecer en él hasta la terminación de la jornada.
2. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados, observar los preceptos de este Reglamento, y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparten LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL y sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que hayan sido facilitados para la realización de la labor.
5. Comunicar oportunamente las observaciones que estime conducentes para evitar daños y perjuicios en los equipos, materiales o bienes de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL, así como informar inmediatamente cualquier situación de riesgo que pueda afectar su integridad física o la de sus colegas.
6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que pueda afectar la integridad de las personas o las cosas de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el área de seguridad y salud en el trabajo de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL por el médico de la EPS o de la ARL o por las autoridades del ramo.
8. Observar con suma diligencia y cuidado, las instrucciones y órdenes preventivas de accidente o de enfermedades laborales.
9. Velar cuidadosamente por la calidad de la labor desempeñada, observando estrictamente las normas que sobre el particular determine LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL
10. Registrar en las oficinas de la LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra en su domicilio, teléfono y estado civil, nombre del cónyuge, compañero(a) permanente, hijos, etc., y toda aquella información personal que LA ORGANIZACIÓN necesite mantener actualizada, en especial, el correo electrónico.
11. Realizarse las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas, ya sean las programadas por LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL o aquellas que se requieran por el cambio de cargo u ocupación.

12. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del Código Sustantivo de Trabajo al menos una semana antes de la fecha probable del parto.
13. Notificar al empleador las incapacidades, licencias y demás situaciones que le justifiquen su inasistencia a laborar, una vez sean otorgadas por la respectiva E.P.S. o A.R.L según el caso.
14. Asistir a cursos, charlas, conferencias, reuniones, etc., sobre temas relacionados con la calidad, la seguridad industrial, educación, etc., programados por LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL u ordenados por ésta.
15. Manipular cuidadosamente y de acuerdo con las instrucciones recibidas, las máquinas, herramientas, los productos, elementos de trabajo, etc., para evitar accidentes como también su pérdida o deterioro.
16. Dar un uso adecuado al Internet, las licencias de software, los computadores, teléfonos, y líneas telefónicas, dando uso exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo asignado y evitando instalar software sin sus respectivas licencias o no autorizados en los equipos de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL
17. Tratar a los superiores, colegas de trabajo, clientes de la organización y público en general con respeto y cortesía, así como guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y colegas.
18. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño, deterioro, desmejora, etc., que sufran los equipos, muebles, enseres, productos, materias primas o vehículos de LA ORGANIZACIÓN o de terceros, por leves que estos sean, procurando el máximo de rendimiento y el mínimo de desperdicio de estos.
19. Utilizar durante las labores el equipo de protección personal, la ropa de trabajo y los demás implementos de seguridad proporcionados por LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL con el fin de evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo.
20. Velar por el cuidado de las herramienta y elementos de trabajo suministrada por LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL
21. Cumplir las citas médicas, acatar los tratamientos, terapias y respetar los períodos de inactividad por incapacidad que sean ordenados por el Sistema General de Seguridad Social al cual se encuentre afiliado.

Parágrafo primero: Obligaciones del trabajador frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- a. Procurar el cuidado integral de su salud;
- b. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
- c. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones y procedimientos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización;
- d. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
- e. El trabajador tiene derecho a consultar los registros relativos a su salud solicitándolo al médico responsable en la organización, si lo tuviese, o a la institución prestadora de servicios de seguridad y salud en el trabajo que los efectuó. En todo caso, se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente.
- f. Notificar de manera inmediata los accidentes o incidentes de trabajo sufridos.

- g. Seguir el tratamiento y terapias ordenadas por el médico tratante, asistir a las valoraciones, exámenes y controles o cumplir con los procedimientos y restricciones y recomendaciones necesarios para su rehabilitación.
- h. Durante el tiempo de incapacidad, no realizar actividad laboral alguna, ni por su propia cuenta ni en servicio de terceros.
- i. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST
- j. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Parágrafo segundo: Se deben aportar información sobre los resultados y procedimientos ordenados por el médico tratante de la EPS al responsable del SGSST o quien haga sus veces, para efectos de dar cumplimiento a los Decreto 1443 de 2014 y 1072 de 2016.

Artículo 80º: Se prohíbe a **LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL:**

- 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, puede hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b. Tampoco podrá efectuar descuentos cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional, o la parte de salario declarada inembargable por la ley, salvo los descuentos autorizados por la ley.
 - c. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) del salario y prestaciones sociales, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice.
- 2. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- 3. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos de asociación.
- 4. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho de sufragio.
- 5. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política de tipo partidista en los sitios de trabajo.
- 6. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- 7. Emplear en las certificaciones de que se trata el ordinal 7. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "Lista Negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupen en otras organizaciones a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- 8. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofendan su dignidad.

Artículo 81º: Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de los lugares de instalaciones y del establecimiento de trabajo, útiles de trabajo, materias primas, productos elaborados, o cualquier elemento de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL sin el permiso correspondiente.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de estupefacientes, narcóticos, drogas, enervantes o sustancias sicotrópicas o permanecer en tales condiciones en las instalaciones o dependencias de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL; consumir licor, estupefacientes, narcóticos, drogas enervantes o sustancias sicotrópicas en el trabajo; presentarse al trabajo con síntomas de haber ingerido licor, estupefacientes, narcóticos, drogas enervantes o sustancias sicotrópicas.
3. Conservar armas o explosivos de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Llegar al puesto de trabajo después de la hora de iniciación del turno, sin causa justificada.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas de trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no de ellos, y en general suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL
7. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, y utilizar las carteleras de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL para cualquier fin, sin autorización.
8. Vender o distribuir en cualquier forma mercancías, loterías, chance, jugar dinero u otros objetos en las instalaciones de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL
9. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato, o para permanecer en él o retirarse.
10. Usar los útiles, vehículos o herramientas suministrados por LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL en objetos distintos del trabajo contratado.
11. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus colegas de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
12. Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL
13. Promover altercados o refir en cualquier forma en las instalaciones de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL
14. Dormir en el trabajo o permitir que personal bajo su control duerma, realice siesta en horas de almuerzo, sin autorización del respectivo superior.
15. Incitar a otro u otros trabajadores para que desconozcan las instrucciones u orientaciones impartidas por el área encargada.
16. Realizar cualquier clase o tipo de reuniones en las instalaciones de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL sin previa autorización de esta.
17. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que hayan recibido para gastos o por concepto de ingresos de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL
18. Negarse a trabajar en labores conexas o complementarias a las de su labor contratada.

19. Fumar o permitir fumar dentro de las instalaciones de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL
20. Incurrir en cualquier causal de acoso laboral, determinado en la ley 1010 de 2006.
21. Salir de las dependencias de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL sin informar a su superior y aunque se encuentre en su tiempo de descanso, siempre y cuando no se haya informado a su superior jerárquico.
22. Revelar la información contenida en los manuales de procedimientos, programas de sistematización, y documentos atinentes asuntos internos y administrativos de la entidad, o información relacionada con los usuarios o beneficiarios de LA ORGANIZACIÓN. Así mismo retirar documentos de los archivos, oficinas o lugares de trabajo.
23. Perder el tiempo en conversaciones telefónicas extensas, en el mal manejo del uso del internet o de su celular, o ausentarse frecuentemente en las horas de trabajo.
24. El uso del teléfono celular mientras desarrolla las funciones para las que fue contratado, con excepción a una emergencia.
25. El maltrato, por cualquier medio o procedimiento, a un animal doméstico, amansado, silvestre vertebrado o exótico vertebrado, causándole la muerte o lesiones que menoscaben gravemente su salud o integridad física.

CAPÍTULO XV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 82º: LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos colectivos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en los contratos individuales de trabajo.

Artículo 83º: Tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de **LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL** los siguientes funcionarios:

1. Dirección Regional
2. Gerencia País
3. Manager Área de recursos humanos Colombia y/o Regional
4. Jefe de proyecto
5. Oficial de Recursos Humanos de cada una de las Sedes y Subsedes.
6. Oficial jurídico

Parágrafo. Cuando el trabajador cometa una falta, LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL podrá aplicarle una sanción de acuerdo con la gravedad y la ocasión de esta y lo previsto en el cuadro de Faltas y Sanciones establecido en el presente reglamento.

Artículo 84º: De conformidad con el Fallo C-934 del 9 de septiembre de 2004 y el art. 17 de la ley 1429 de 2010, a los trabajadores se les dio participación del Capítulo relacionado con la Escala de Faltas y Sanciones, siguiendo el procedimiento establecido por la ley.

1. La clasificación de las faltas y sus respectivas sanciones serán las siguientes:

Tipo de falta	Primera vez	Segunda vez	Tercera vez
Leve	Llamado de atención con copia a la hoja de vida.	Suspensión hasta por ocho (08) días	Terminación del contrato por justa causa.
Grave	Terminación del contrato con justa causa.		

2. Se establecen las siguientes faltas y la correspondiente clasificación: La clasificación de las faltas como leves o graves no limita la facultad de LA ORGANIZACIÓN de valorar las circunstancias particulares de cada caso, la reiteración, el daño causado y el debido proceso disciplinario, conforme al Código Sustantivo del Trabajo.

A.	FALTAS GENERALES	TIPO DE FALTA
1	Sustraer de la Organización, sin autorización del empleador, útiles de trabajo, maquinaria, materias primas, productos, herramientas, mobiliario, vehículos o cualquier otro bien. La falta aplica tanto para quien la cometa como para quien, teniendo conocimiento de la misma, no la informe oportunamente. Así mismo, apropiarse de dineros sobrantes.	Grave
2	Llevar armas de fuego, blancas y otras, asimismo materiales prohibidos y propaganda subversiva, igualmente mantener dentro de la organización en cualquier forma o cantidad licores embriagantes o tóxicos, explosivos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier producto semejante.	Grave
3	Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, promover en cualquier forma suspensiones intempestivas del trabajo o excitar la declaración o mantenimiento de huelga ilícitas, aunque no participen en ellas. En igual sentido Impedir y/o coartar de cualquier forma la ejecución del trabajo propio y la de los demás colegas de trabajo.	Grave
4	Adulterar, falsificar, destruir, ocultar, distorsionar el contenido de documentos que tengan relación con la organización y con terceros (donantes, proveedores, beneficiarios, colegas de trabajo, etc). Así mismo consignar en los documentos información falsa o inexacta del empleador.	Grave
5	No entregar oportunamente el dinero, recursos, mobiliario de la organización recibido por cualquier concepto. Retener dineros por concepto de liquidaciones, adicionales u otros servicios de la Organización. En igual sentido, no verificar que las transacciones bancarias realizadas estén ajustadas a las políticas de la organización.	Grave
6	Recibir dineros, regalos, comisiones, propinas, favores o cualquier otra forma de dádiva a título personal de parte de clientes, contratantes, proveedores, agentes del estado, jefes o colegas de trabajo, o cualquier otra persona interna o externa que tenga intereses económicos con LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL	Grave

7	Todo acto de violencia física, injurias deshonrosas, peleas, malos tratos, amenazas en contra de sus colegas de trabajo, superiores jerárquicos, empleador y de los miembros de su familia durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias de la organización. Entre empleador y trabajador la falta aplica fuera de las dependencias de la organización y fuera de la jornada de trabajo.	Grave
8	Presentar certificados y/o documentos falsos para ser admitido en la organización o con el fin de obtener un provecho indebido.	Grave
9	Omitir trabajar de acuerdo con los métodos, procedimientos, instructivos y políticas implementadas por la Organización.	Grave
10	Toda grave negligencia del trabajador que cause a la organización un daño material o un perjuicio económico apreciable en sus instalaciones, máquinas, equipos, materiales de trabajo, materia prima o artículos en proceso.	Grave
11	Dar a conocer o divulgar por cualquier medio información de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL, en concordancia con lo establecido en la cláusula de reserva de información del contrato individual del trabajo o con las funciones del cargo asignadas; así como retirar archivos o dar a conocer documentos sin autorización escrita del superior jerárquico.	Grave
12	Mover, apagar o desconectar las cámaras, ocultar, bloquear o manipular el circuito cerrado de televisión.	Grave
13	Bloquear y manipular el sistema de huellas, biométrico y tarjetas, así como timbrar las tarjetas o firmar los registros de control de asistencia al trabajo o a capacitaciones a otro colega o dejar de timbrar o que un colega firme la suya propia.	Grave
14	Tener relaciones o actos sexuales dentro de las instalaciones de la Organización. La presenta falta aplica aun estando por fuera de la jornada laboral o en actividades propias de la organización.	Grave
15	Sustraer y extraviar, entre colegas alimentos, dinero, elementos personales.	Grave
16	Dar información a terceros sobre proveedores, clientes, proyectos, información de los colegas de trabajo, o cualquier otra información de la organización.	Grave
17	Retener, borrar y/ extraer la información necesaria para el normal funcionamiento de la organización que se encuentre consignada en computadores, celulares y demás equipos; de igual manera no poner a disposición de la organización en forma inmediata, la información relacionada con claves o códigos de acceso a computador, cuando haya sido autorizado para ello.	Grave
18	Violación e indebido manejo a la política de datos personales, permitiendo por dolo, culpa o negligencia la filtración, fuga, hurto de los datos (objeto de protección de la política y de la ley 1581 de 2012.)	Grave
19	Asignar labores a trabajadores en funciones para las cuales no ha sido entrenado o capacitado.	Grave
20	Acosar, instigar, ejercer actos morbosos, obscenos, a los proveedores, donantes, o en frente de ellos, o con los colegas de la organización.	Grave

21	Realizar cualquier tipo de actividad delictiva dentro o fuera del horario de trabajo con el uniforme y dotación suministrado por LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL	Grave
22	Hacer autopréstamos de los dineros de la organización, ya sea en dinero de las ventas, anticipos, dinero de caja menor del lugar de trabajo u otros dineros que la organización le haya encomendado o el cliente le haya entregado. En igual sentido realizar jineteo al dinero de la caja menor.	Grave
23	Instalar software ilegal o software gratuito no autorizado por el empleador o software que no tenga causa o relación directa con las funciones del cargo que se desempeña. En igual sentido, desinstalar cualquier tipo de software de los equipos de la Organización sin autorización previa.	Grave
24	Permitir o tolerar que el personal viole las normas establecidas con respecto a la entrada o salida de productos o equipos, en concordancia con al artículo 58 numeral 5° del C.S.T.	Grave
25	Retirar o modificar partes de equipos o herramientas sin previa autorización escrita del supervisor inmediato.	Grave
26	Causar daños a los equipos, herramientas o maquinaria de manera intencional; incurrir en errores debido a descuidos que ocasionen daños, que afecten la seguridad material del equipo, calidad u ocasionen gastos o perjuicios, y maltratar, malgastar o poner en peligro los elementos y materiales de la organización.	Grave
27	Utilizar juegos de computador durante la jornada de trabajo, visitar sitios en la Web: pornográficos, redes sociales, noticias, películas, streaming, y demás sitios no autorizados por el empleador	Grave
28	Hacer parte de cualquier negociación o presentación de documentos falsos para la liquidación parcial de cesantías para sí mismo, colegas de trabajo, o terceras personas.	Grave
29	Hacer cualquier negociación en contra de los procedimientos de la organización, con donantes, colegas, proveedores, con el fin de obtener beneficio económico.	Grave
30	Presentarse a laborar con una presentación personal contraria a los lineamientos establecidos por LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL.	Grave
31	Realizar labores asociadas con la actividad de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL por cuenta propia o de otros trabajadores, para beneficio propio o de un tercero, en horas laborales o aun por fuera de su jornada.	Grave
32	Perder la herramienta que este a su cargo por descuido o negligencia, o vender, usar o dañar intencional o culposamente los útiles, herramientas y maquinaria suministradas por la Organización, utilizarlos en objetos distintos a su destinación o del trabajo contratado; no realizar el mantenimiento preventivo establecido por la organización.	Grave
33	Retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo hasta 10 minutos. Además, deberá compensarse el tiempo con tiempo adicional en la jornada	Leve
34	Retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo de más de 10 minutos, o cuando siendo de menos de 10 minutos, genere un perjuicio a la de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL. Además, deberá compensarse el tiempo con tiempo adicional en la jornada.	Grave

35	No acatar las órdenes e instrucciones que sus superiores jerárquicos le den en el desempeño de su oficio.	Grave
36	Faltar al trabajo, durante una jornada de trabajo o durante un día de trabajo o día en que haya sido programado, sin justificación alguna, sin aviso oportuno el mismo día, entregando o avisando la incapacidad, permiso, licencias, o calamidad al jefe de turno o encargado.	Grave
37	No comunicar oportunamente a LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios; o que afecten sus operaciones, o puedan dar lugar a sanciones o fiscalización por parte de entidades públicas.	Grave
38	No informar oportunamente sobre posibles errores en la liquidación de algún pago.	Grave
39	Perturbar el ambiente de trabajo con escándalos bochornosos, bien sea contra colegas de trabajo, superiores y sus familiares, proveedores, clientes, donantes, y en general cualquier persona que tenga relación con LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL	Grave
40	Hacer préstamos en dinero entre los trabajadores de la organización, con o sin fines lucrativos para quien presta; en igual sentido servir de intermediarios entre trabajadores con prestamistas o con los denominados “gota a gota, o paga diarios”	Grave
41	Ingreso a los servicios sanitarios, con fines maliciosos, irrespetuosos y que falten a la integridad de las personas	Grave
42	Confiar a otro trabajador la ejecución del trabajo asignado, sin permiso expreso de su superior inmediato.	Grave
43	Perteneciendo al personal de mandos medios o teniendo a su cargo personal, autorizar o aprobar tácita o expresamente, actuaciones que constituyan faltas en este reglamento o que puedan causar un perjuicio a la organización, o representen un peligro para trabajadores, proveedores o terceros. Lo anterior cuando no medie una justa causal comprobada o comprobable.	Grave
44	Salir de la organización durante las horas de trabajo sin autorización expresa del superior.	Grave
45	Ocultar faltas cometidas contra la Organización por algún trabajador.	Grave
46	Ejercer conductas que constituyan acoso laboral o discriminación en virtud de creencias religiosas, políticas, sexo, etnia, color de piel, edad, etc.	Grave
47	Negarse a prestar personalmente el servicio donde se le indique, así como alterar o modificar los turnos y la programación que le asigne la organización, también realizar relevos de los turnos en horarios diferentes a los ordenados por la organización, sin autorización de los jefes o supervisores.	Leve
48	Reportar por cualquier medio de comunicación a la organización su llegada al puesto de trabajo o del personal que tenga a su cargo, sin que realmente lo haya efectuado, así como alterar la hora de llegada o de salida en las minutas, o consignar una hora que no corresponda con la realidad.	Grave
49	Extraer de la organización y o hacer mal uso de los celulares, computadores, tabletas y demás elementos entregados como herramientas de trabajo.	Grave

50	Vender, o regalar a personal ajeno a la organización uniformes, distintivos, elementos de protección personal y demás elementos de dotación que le hayan sido entregados para la prestación del servicio	Grave
51	Realizar cualquier tipo de actividad personal con el uniforme y dotación suministrado por LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL	Grave
52	Usar el uniforme en mal estado, sucio, deteriorado, sin planchar, o en contra políticas de imagen de la organización.	Leve
53	Utilizar uniforme y dotación que haga referencia a otro empleador.	Leve
54	Usar los teléfonos de la organización sin autorización para llamadas personales sean nacionales o internacionales.	Leve
55	Valerse del buen nombre de la organización o del cargo que desempeña para emprender, respaldar o acreditar negocios particulares o actividades comerciales personales o de terceros.	Grave
56	Alterar o cambiar la configuración de los equipos de cómputo, manipular registros, bases de datos.	Grave
57	Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que hayan recibido para gastos o por concepto de ingresos de la organización.	Leve
58	Impedir la requisa personal o de los objetos que cargue el trabajador a la entrada y la salida de la organización.	Leve
59	No seguir los procedimientos de seguridad, ni respetar los topes asignados, por parte del personal encargado de manejar dinero.	Grave
60	Negarse a mostrar o entregar el carné o el documento de identificación cuando se le requiera, permitir que otro lo use o usar el de otro, o hacerle enmendaduras.	Grave
61	Tomar fotografías, videos, audios de los procesos, instalaciones de la organización, clientes, proveedores, colegas de trabajo, jefe y directivos sin autorización y en general cualquier persona que tenga intereses y/o relaciones con LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL	Grave
62	Introducir paquetes u objetos similares, a instalaciones o lugares de la organización donde por razones especiales, esto esté prohibido o negarse a revelar su contenido cuando esté previsto tal requisito, o salir de la organización con paquetes, bolsas u objetos semejantes, a menos que el trabajador haga ver su contenido al representante de la organización, o al empleado designado que haga sus veces.	Grave
63	Aprovecharse en beneficio propio o ajeno de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuadas por el trabajador con su intervención o conocidas debido a su cargo durante la vigencia del contrato.	Grave
64	Accionar, manipular o usar vehículos, maquinarias, herramientas, materias primas, y productos de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL que no le han sido asignados o sin autorización del mismo.	Grave
65	El incumplimiento del código de ética y conducta fijado por la organización.	Grave
66	Permitir el ingreso de personal externo a las zonas restringidas y no autorizadas por la organización.	Grave
67	Tratar mal a los vigilantes, conserjes, o desacatar sus instrucciones de seguridad.	Grave

68	No cumplir en forma cabal y oportuna las recomendaciones y/o políticas de la organización para la seguridad de los locales, las operaciones o los dineros y valores que en ella se manejan.	Grave
69	No reportar, ni enviar los soportes pertinentes de las ausencias del personal a su cargo.	Leve
70	Hacer colectas, rifas, o suscripciones, jugar dinero o hacer cualquier clase de propaganda dentro del sitio de trabajo; salvo autorización de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL	Leve
71	Hacer uso del chat, Facebook, twitter, Messenger, WhatsApp, correo personal, páginas o aplicaciones sociales, etc. durante la jornada de trabajo y que afecte el desarrollo de la misma, desde el celular o computador personal o de la organización para tratar asuntos personales, en horas de trabajo, también utilizar o permitir el uso en cualquier forma y por cualquier tiempo, de programas de computadores distintos a los autorizados y utilizados por la organización. En igual sentido extraer el celular corporativo de las instalaciones del empleador y atender llamadas de índole personal durante la jornada de trabajo. Todo lo anterior, derivado de situaciones de abuso de las herramientas de trabajo, sin justa causa	Grave
72	Fumar o permitir que personal fume dentro de las instalaciones de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL dentro de las dependencias de la Organización, en lugares prohibidos o dentro del vehículo. Salvo autorización del empleador.	Leve
73	Quedarse dormido durante el turno de trabajo o permitir que el personal bajo su control duerma en el turno.	Leve
74	No respetar o seguir el conducto regular para comunicar quejas o información.	Leve
75	Incumplimiento en los compromisos adquiridos con los proveedores, donantes y cualquier otra persona que tenga relación con LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL	Grave
76	No apagar, los computadores o equipos eléctricos, y /o no guardar las herramientas, materiales o equipos de trabajo en las cajas, lugares o sitios señalados por la organización, o sin las debidas seguridades una vez culmine la labor.	Leve
77	Hacer uso inadecuado de las instalaciones sanitarias, utilizándolas de manera excesiva, salvo que exista una prescripción o situación médica, así como hacer mal uso de los servicios sanitarios, duchas, lavamanos, escribir en las paredes y mantener sucios y desordenados los lockers y demás sitios de descanso y de trabajo.	Leve
78	Exceder el tiempo de descanso o perder el tiempo, ocuparse de cosas distintas, obstaculizar el trabajo a otros o retirarse del lugar de trabajo sin permiso, exceder en el tiempo destinado para el descanso, Recibir visitas en su puesto de trabajo.	Leve
79	Desorden y desaseo en los puestos de trabajo, y en general, dentro de las instalaciones de la organización.	Leve
80	Rehusarse a firmar sin justificación algunos documentos relacionados con la organización o inherentes a las funciones que desempeña.	Leve

81	No informar, dar aviso o actualizar los datos de contacto del trabajador (tales como: dirección, teléfono, correo electrónico, etc.) cuando ocurran cambios en el mismo, así como suministrar datos falsos.	Leve
82	No asistir a las reuniones, actividades, capacitaciones y demás eventos organizados por LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL	Leve
83	Hacer encuestas y distribuir impresos sin autorización de la organización o insertar avisos y publicaciones en las carteleras, paredes o sitios no autorizados por la organización, o escribir en los muros internos o externos de la organización para cualquier fin.	Grave
84	Utilizar calificativos que demuestran exceso de confianza con los proveedores, superiores, los usuarios o colegas de la organización, como amor, reina, bebé, cielo, mami, papi, monita, etc. En general no referirse con respeto. También se entiende por acoso, excesivos halagos, “piropos”, que exceden en el contacto físico, o sobrepasar los límites de confianza, actos que degradan a la mujer. En general cualquier conducta que desafíe las disposiciones establecidas en la ley 1257 de 2008 Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación.	Grave
85	Tomar alimentos en los lugares no dispuestos para ello.	Leve
86	Fomentar, intervenir o participar en corrillos, conversaciones, tertulias, durante el tiempo de trabajo, y que afecten el clima laboral de la Organización (relaciones interpersonales, buen nombre)	Leve
87	Demorarse más del tiempo del necesario en cualquier acto o diligencia que la organización le haya ordenado o para lo cual le haya concedido permiso, dentro o fuera de la organización y dentro y fuera de la jornada de trabajo.	Leve
88	Hacer negocios con o sin colegas de trabajo como: ventas, préstamos u organizar “Natilleras” dentro del lugar de trabajo	Leve
89	Jugar dentro de las instalaciones de la organización, iniciar o participar en juegos de manos, poner apodos, tirar objetos, gritar o alterar de cualquier manera la tranquilidad	Leve
90	Utilizar el horario laboral, que afecte el desarrollo de las actividades, para el embellecimiento personal o de otros, como: maquillarse (el rostro, uñas), arreglo de cabello, afeitarse, depilarse, entre otros.	Leve
91	Tener los contactos, número telefónicos o cualquier tipo de información de proveedores, donantes, o personas relacionadas con LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL en sus dispositivos personales.	Grave
92	Encontrarse responsable de no conformidades y hallazgos identificadas por parte del monitoreo interno de la Organización y/o del Organismo Externo de Monitoreo en temas no relacionados a la seguridad de la operación.	Leve
93	Falta a las disposiciones, conductos y/o políticas organizacionales en cada sede y/o subsele de operación.	Grave
94	Retraso en las justificaciones de los dineros recibidos por concepto de fichas de misión.	Leve

95	Involucrarse en casos en los que se pueda probar que debido a su comportamiento se ha generado cualquier tipo de inconveniente, ruptura o daño a las comunidades con las que LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL trabaja.	Grave
96	Encontrarse responsable de no conformidades y hallazgos identificadas por parte del monitoreo interno de la Organización y/o del Organismo Externo de Monitoreo en temas relacionados a la seguridad de la operación.	Grave
97	No reportar incidentes y/o accidentes que afecten o atenten contra los bienes de la Organización y/o la integridad del colaborador.	Grave
98	Permitir la prostitución en cualquier predio de la LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL (como proveedor / beneficiario o facilitador de servicios sexuales)	Grave
99	El maltrato, por cualquier medio o procedimiento, a un animal doméstico, amansado, silvestre vertebrado o exótico vertebrado, causándole la muerte o lesiones que menoscaben gravemente su salud o integridad física.	Grave
100	Delegar en herramientas de Inteligencia Artificial decisiones o tareas que requieran juicio humano y que puedan generar riesgo legal, operativo o reputacional para la Organización.	Grave
101	Ingresar, cargar o suministrar información confidencial, sensible o protegida de la Organización en plataformas o sistemas de Inteligencia Artificial no autorizados.	Grave
102	Utilizar el correo electrónico institucional para fines personales, para enviar información no autorizada, mensajes contrarios a la ética organizacional, o que puedan afectar la imagen, reputación o seguridad de la Organización.	Grave
103	Eliminar, borrar, destruir o alterar intencionalmente correos electrónicos, archivos, registros, soportes digitales o físicos que constituyan evidencia laboral, administrativa, contable o disciplinaria.	Grave
104	Obstruir, interferir, ocultar información o inducir a error en investigaciones internas, auditorías, procesos disciplinarios o requerimientos de autoridades administrativas o judiciales.	Grave
105	Usar el nombre, logo, imagen institucional o mencionar a la Organización en redes sociales, medios digitales o públicos, sin autorización, cuando ello pueda afectar su reputación, relaciones con donantes, beneficiarios o terceros.	Grave
106	Negarse injustificadamente a colaborar, suministrar información o atender requerimientos derivados de auditorías internas, externas, de donantes o entes de control.	Grave
107	No declarar oportunamente situaciones de conflicto de intereses reales, potenciales o aparentes que puedan afectar la objetividad, transparencia o imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.	Grave
108	Utilizar o divulgar información confidencial de la Organización obtenida durante la vigencia del contrato, aun después de su terminación, sin autorización expresa.	Grave
109	Incumplir los lineamientos, protocolos o principios de relacionamiento con comunidades, beneficiarios o actores territoriales, cuando ello genere riesgos reputacionales, operativos o sociales para la Organización.	Grave

B.	FALTAS RELACIONADAS CON LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.	TIPO DE FALTA
110	Violar las normas de higiene, seguridad industrial (seguridad y salud en el trabajo), las políticas de bienestar laboral, protocolos de bioseguridad y demás políticas vigentes en la organización.	Grave
111	Presentarse a la Organización en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, alcohol o drogas enervantes, así como Suplantar o ser suplantado para realizarse las pruebas de alcoholimetría; en igual sentido se aplica la falta para quien consume, distribuya o porte sustancias psicoactivas y alcohol dentro del lugar de trabajo.	Grave
112	Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus colegas, la de sus superiores, demás personal de la organización, o que amenacen o perjudiquen las máquinas, los elementos, los edificios, o el propio lugar donde labora; tales como ejecutar la labor sin tener en cuenta las medidas de seguridad impartidas, contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo. (Ej.: velones, material inflamable, desechos, herramientas, etc.), etc.	Grave
113	Eludir, dificultar o dilatar los exámenes médicos ocupacionales periódicos, sean programados o por cambio de ocupación.	Grave
114	No usar los elementos de protección personal, o usar los elementos o herramientas que no correspondan para realizar las funciones o frente a los cuales desconozcan su manejo.	Grave
115	No presentar las incapacidades para trabajar así sea de un (1) día, una vez sean expedidas por el médico de la E.P.S. o A.R.L, la cual debe ser notificada al jefe inmediato.	Grave
116	No reportar accidentes de trabajo antes de que transcurran dos (2) días, siendo el encargado de ello. Así mismo, reportar un accidente de origen común como accidente laboral y/o reportar un accidente de trabajo que realmente no ocurrió.	Grave
117	Hacer trabajos y labores fuera de la organización durante el tiempo de la incapacidad.	Grave
118	No entregar las constancias respectivas cuando acuda a citas médicas y demás diligencias personales que justifique la inasistencia; así mismo hacer uso inadecuado de dichos permisos.	Grave
119	Transitar o permitir el tránsito de personas, vehículos, montacargas etc., desconociendo las medidas de seguridad establecidas por la organización.	Grave
120	Tomar medicinas o instrumentos médicos del dispensario o de los botiquines sin causa justificada, igualmente alterar el botiquín, no avisar o informar de la expiración de los elementos que lo integran o no cambiarlos siendo el encargado de ello.	Grave
121	Presentarse a trabajar estando incapacitado; la falta también aplica para quien permita que personal a su cargo labore estando incapacitado, cuando tenga conocimiento de dicha situación.	Grave

122	No informar de las desmejoras en su estado de salud, ni notificar restricciones, recomendaciones teniendo en cuenta la importancia del autocuidado en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, no dar aviso de posibles enfermedades contagiosas que puedan poner en riesgo la salud de los colegas de trabajo o clientes.	Grave
123	Constituir cualquier actuación que configure abuso del derecho o fraude al sistema de seguridad social de conformidad con el Decreto 1333 de 2018 que adicionó el artículo 2.2.3.4.1 al Decreto único reglamentario del sector salud Decreto 780 de 2016, el Decreto 1427 de 2022 y demás normas que adicionen, modifiquen o sustituyan. Tales como: Cuando se establezca por parte de la EPS o EOC que el cotizante no ha seguido el tratamiento y terapias ordenadas por el médico tratante, no asista a las valoraciones, exámenes y controles o no cumpla con los procedimientos y recomendaciones necesarios para su rehabilitación en al menos el 30% de las situaciones descritas. Cuando el cotizante no asista a los exámenes y valoraciones para determinar la pérdida de capacidad laboral. Cuando se detecte presunta alteración o posible fraude en alguna de las etapas del curso de la incapacidad, para lo cual el caso se pondrá en conocimiento de las autoridades competentes, quedando obligado a ello quien detecte tal situación. La comisión por parte del usuario de actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud. Cuando se detecte fraude al otorgar la certificación de incapacidad. Cuando se detecte que el cotizante busca el reconocimiento y pago de la incapacidad tanto en la EPS-EOC como en la ARL por la misma causa, generando un doble cobro al Sistema General de Seguridad Social en Salud. Cuando se efectúen cobros al Sistema General de Seguridad Social en Salud con datos falsos. Cuando se detecte durante el tiempo de incapacidad que el cotizante se encuentra emprendiendo una actividad alterna que le impide su recuperación y de la cual deriva ingresos.	Grave
124	No asistir a las actividades de Seguridad y Salud en el trabajo programadas por la organización, así mismo, no asistir a las capacitaciones que se impartan en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Grave
125	Entrar a sitios prohibidos por la organización sin autorización.	Grave
126	Hacer uso de la maquinaria sin ser la persona encargada de la misma o tener permiso para hacerlo.	Grave
127	Limpiar, ajustar o reparar equipos en movimiento	Grave

128	Permitir la realización de labores por contratistas sin la autorización del área encargada y sin la verificación de la documentación requerida para la prestación del servicio.	Grave
129	Incumplir las citas, tratamientos, terapias y períodos de inactividad por incapacidad, que ordene el Sistema de Salud al cual se encuentre afiliado.	Grave
130	No informar de las desmejoras en su estado de salud, ni consultar por la patología en la EPS, para generar tratamiento y no dar aviso de posibles enfermedades contagiosas que puedan poner en riesgo la salud de los colegas de trabajo o clientes.	Grave
131	Accionar una máquina diferente a la asignada sin permiso de su jefe inmediato supervisor o cambiar métodos de trabajo o procedimientos técnicos de trabajo sin autorización.	Grave

C.	FALTAS RELACIONADAS CON LOS VEHÍCULOS O LOS CONDUCTORES.	TIPO DE FALTA
132	Hacer uso de los vehículos sin ser la persona encargada de la misma o tener el permiso para hacerlo.	Grave
133	Permitir que el vehículo asignado por LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL sea movido o conducido por personas diferentes al respectivo conductor asignado, sin haber seguido el procedimiento establecido por la Organización.	Grave
134	Transportar en los vehículos suministrados por el empleador armas, drogas, o elementos prohibidos, durante la jornada de trabajo o en ejercicio de sus funciones.	Grave
135	Transportar en los vehículos suministrados por el empleador personas no autorizadas por el empleador, durante la jornada de trabajo o en ejercicio de sus funciones.	Grave
136	Infringir las normas de tránsito o cualquier norma que regule la materia, rehusar a mostrar o entregar el carné de identidad o la copia de licencia de conducción cuando le sea solicitada, durante la jornada de trabajo o en ejercicio de sus funciones.	Grave
137	Hacer uso de los vehículos a su cargo para tratar asuntos personales dentro de la jornada de trabajo o en ejercicio de sus funciones.	Grave
138	No renovar la licencia de conducción, el SOAT, técnico mecánica y demás documentos, requeridos para el funcionamiento del vehículo	Grave
139	Abandonar la zona y/o ruta asignada por la organización sin previa autorización	Grave
140	No cumplir las normas seguridad vial, establecidas por la organización y por la ley.	Grave
141	No cumplir con las restricciones emitidas en la licencia de conducción	Grave
142	Manipular, mover, apagar, bloquear, desconectar o anular dispositivos de seguridad de máquinas o vehículos.	Grave
143	No notificar inmediatamente a la organización cualquier sanción impartida por las entidades de tránsito competentes.	Grave

144	No reportar inmediatamente cualquier incidente o accidente en los vehículos de la organización	Grave
-----	--	-------

D.	FALTAS RELACIONADAS CON LA MODALIDAD DE TELETRABAJO	TIPO DE FALTA
145	Hacer uso indebido de los implementos otorgados por LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL para desarrollar la modalidad de teletrabajo.	Grave
146	No cumplir con los cronogramas, obligaciones o tareas establecidas por LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL durante el teletrabajo.	Leve
147	No asistir a las reuniones virtuales que el empleador programe.	Leve
148	No asistir a los comités técnicos y a las reuniones con los usuarios y proveedores que programa LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL	Leve
149	No informar a LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL cuando el trabajador requiera ausentarse de las instalaciones de su hogar para atender diligencias personales, asistir a citas médicas o cualquier otra actividad que deba ejecutar.	Leve
150	Permitir el uso de los medios suministrados por LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL para el desarrollo del teletrabajo por persona distinta al teletrabajador.	Grave
151	Deteriorar, estropear o afectar los implementos suministrados por LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL por el uso indebido de los mismos y no por el deterioro natural de los mismos	Grave
152	No permitir las visitas que programe LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL para la evaluación, vigilancia y control del área dispuesta por el teletrabajador para desarrollar sus labores.	Leve
153	No reportar de manera oportuna un accidente ocurrido en el puesto de trabajo del teletrabajador.	Grave
154	No permitir a LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL realizar el mantenimiento oportuno de los implementos suministrados para el desarrollo del teletrabajo.	Grave

E.	FALTAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO EN CASA	TIPO DE FALTA
155	No cumplir con los cronogramas, actividades, compromisos o tareas establecidas por el empleador durante el trabajo en casa.	Leve
156	No asistir a las reuniones virtuales que el empleador programe.	Leve
157	No informar al empleador cuando requiera ausentarse de las instalaciones de su hogar para atender diligencias personales, asistir a citas médicas o cualquier otra actividad que deba ejecutar.	Leve
158	No reportar de manera oportuna un accidente ocurrido en el puesto de trabajo.	Grave

159	Invocar situaciones ocasionales, transitorias y/o especiales que son inexistentes para obtener la habilitación temporal del empleador para realizar trabajo en casa.	Grave
160	Omitir presentarse nuevamente en la oficina del empleador para continuar la prestación del servicio de manera presencial, una vez las circunstancias que dieron origen a la habilitación de dicha modalidad desaparezcan.	Leve

F.	FALTAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO REMOTO	TIPO DE FALTA
161	Modificar sin autorización previa por parte de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL, el lugar de prestación de servicio.	Grave
162	Habiendo suscrito pacto de exclusividad laboral, prestar sus servicios en beneficio de otro empleador.	Grave
163	Causar daños en las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones y demás programas suministrados por el empleador, para la prestación del servicio remoto.	Grave
164	Usar las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones y demás programas suministrados por el empleador, para fines distintos a los laborales, así como permitir que personas diferentes hagan uso de estos.	Grave
165	Permitir que terceros ajenos al empleador, realicen mantenimientos, soporte o reparaciones a las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones y demás programas suministrados por el empleador.	Grave
166	No asistir a los entrenamientos y/o capacitaciones programadas por el empleador, a través de las plataformas dispuestas para ello.	Leve
167	No hacer uso de las plataformas y/o sistemas informáticos dispuestos por el empleador, para la prestación del servicio.	Grave
168	Faltar injustificadamente a las citaciones que de manera excepcional realice el empleador, para presentarse en su oficina.	Leve
169	Presentarse a laborar a la oficina del empleador, sin citación previa por parte de éste y/o motivo que lo justifique.	Leve
170	Alterar y/o evadir los mecanismos determinados por el empleador, para realizar control al cumplimiento de las obligaciones del empleado remoto.	Grave

Parágrafo primero: El trabajador que se presente a laborar en estado de embriaguez o síntomas de haber ingerido licor, drogas alucinógenas o fume en horas laborales, será retirado del área de trabajo por el Supervisor o Jefe Inmediato y su conducta dará lugar a la terminación del contrato por justa causa.

Parágrafo segundo: LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL teniendo en cuenta que realiza actividades que requieren sobriedad ya que podrían representar un alto riesgo para el trabajador o terceros, y teniendo en cuenta que se cuenta con autorización previa por parte del trabajador y se sigue el debido proceso, se reserva el derecho de realizar en cualquier momento inspecciones y pruebas de laboratorio para drogas y en cualquiera de sus sitios de trabajo, de conformidad con el concepto 202494 de julio 18 de 2008 del Ministerio de Trabajo.

Esta política forma parte del contrato de trabajo y es de cumplimiento obligatorio por parte de todos los trabajadores de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL. La violación de esta política, así como la oposición a las inspecciones o toma de muestras, se considera falta Grave y, en consecuencia, LA ORGANIZACIÓN puede dar por finalizado el contrato de trabajo por justa causa de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y la Ley. Además, dichos controles se realizan con el fin de dar cumplimiento a los pronunciamientos del ministerio de transporte donde obliga a las entidades transportadoras ejercer medidas preventivas frente a dichas faltas que afectan el bien común.

Parágrafo tercero: Procedimiento para prueba de alcoholemia o narcóticos:

Teniendo en cuenta el consentimiento informado respecto a la práctica de exámenes toxicológicos, se realizará la correspondiente práctica aleatoria de la siguiente forma:

- a) Requerir de forma aleatoria al trabajador.
- b) Informarle al trabajador el contenido del examen.
- c) Suscribir con el contrato la autorización o el consentimiento informado de la práctica del examen.
- d) Utilizar el equipo para el respectivo examen en las condiciones de higiene y salubridad.
- e) Se le indicara al trabajador que expulse el aire por una sola vez.

En caso de realizarse la prueba de orina, se le hará entrega al trabajador del kit para depositar dicha muestra; de ser positivo el resultado, el trabajador deberá esperar 10 minutos más en el lugar para realizarla nuevamente. En caso que el colaborador se niegue a realizarse la segunda prueba, no podrá realizar la ruta asignada y/o ingresar al área de trabajo y se generará el informe correspondiente comunicando la novedad; Si el trabajador no acepta el resultado positivo de la segunda prueba realizada, se notificará por medio escrito en el informe y se le comunicará a las partes interesadas. El Gerente de Recursos Humanos para Colombia establecerá el proceso disciplinario correspondiente bajo los lineamientos del Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo cuarto: La imposición de multas no impide que la organización 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, cumpla sus obligaciones.

Parágrafo quinto: En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este capítulo, se deja claramente establecido:

1. La organización no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y de su correspondiente sanción.
2. La organización llevara un registro en que conste las faltas en que haya incurrido el trabajador y sus correspondientes sanciones, para efectos del récord de trabajo que haya de tenerse en cuenta para los ascensos y reincidencias.

CAPÍTULO XVI

PROCEDIMIENTO PARA APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 85°: Antes de aplicar cualquiera de las sanciones consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo que impliquen una suspensión o terminación del contrato por justa causa, **LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL** seguirá el siguiente procedimiento Cumpliendo con la Sentencia C-593 del 2014:

1) REPORTE: Se remitirá al área competente para conocer asuntos disciplinarios de conformidad con las facultades otorgadas en el presente reglamento o en la política disciplinaria, el respectivo informe de novedad disciplinaria del trabajador donde se notifique la falta, una vez se tenga conocimiento de esta. Cuando el encargado de imponer sanción disciplinaria sea quien tenga conocimiento directo de la falta no será necesario el respectivo informe de novedad disciplinaria. Junto con el reporte se deberá remitir la información y documentos que tenga para iniciar el proceso disciplinario.

El reporte se podrá en igual sentido por el correo electrónico institucional, o la plataforma que tenga implementada la organización para tal fin.

2) APERTURA DEL PROCESO DISCIPLINARIO: Pasado un tiempo razonable (suficiente para reunir las pruebas necesarias y hacer las indagaciones necesarias) se abrirá investigación disciplinaria en contra del trabajador realizando la debida citación a la diligencia de formulación de cargos y descargos, la cual se notificará al trabajador, sea personalmente, por correo certificado a la última dirección registrada por el trabajador o por correo electrónico.

En la citación se indicará los hechos o conductas que la motivan, la posible falta cometida, las normas legales y reglamentarias que estarían siendo violadas por el trabajador, la relación de las pruebas que obran en su contra, la posibilidad de solicitar la práctica de pruebas previas a la diligencia de descargos, la posibilidad asistir con dos colegas de trabajo a la diligencia de descargos, finalmente se indicará la fecha en que se realizará la diligencia de descargos, la cual se realizará después de transcurridos 5 días hábiles siguientes a la notificación de apertura.

3) PRÁCTICA DE PRUEBAS: En caso de que el trabajador solicite la práctica de alguna prueba las mismas se realizará de manera previa a la diligencia de descargos, lo anterior con el fin de evitar dilaciones injustificadas en el proceso y además, para contar con la totalidad de las pruebas e información suficiente para la diligencia de descargos. En todo caso el trabajador en la diligencia de descargos podrá aportar las pruebas que considere pertinentes.

4) DILIGENCIA DE DESCARGOS: En la fecha indicada en la apertura del proceso disciplinario y una vez se hayan practicado las pruebas solicitadas por el trabajador, si hubiere lugar a ellas, se formulará pliego de cargos y se escuchará en descargos de manera verbal al trabajador para que presente los argumentos de su defensa, en dicha audiencia el trabajador podrá controvertir las pruebas que obren en su contra, y presentar las pruebas que estime pertinentes a fin de que ejerza su derecho de defensa. Todo lo ocurrido allí quedará consignado en un acta, la cual debe ser firmada por todos los participantes o aprobadas a través de la plataforma destinada para tal fin con su usuario

y contraseña, para que quede constancia de lo acontecido en la diligencia; en caso de que el trabajador se niegue a firmar se solicitará a los dos asistentes que firmen como testigos y hagan constar que lo consignado en el acta corresponde con la diligencia realizada.

La diligencia de descargos podrá realizarse de manera presencial o virtual a través de las plataformas de video conferencia, o la plataforma destinada para tal fin por la organización, *siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.*

5) DECISIÓN DISCIPLINARIA: Finalizada la diligencia de descargos dentro de un término oportuno y razonable de acuerdo a la magnitud de los hechos, se evaluarán la conducta, la versión del trabajador y todas las pruebas recolectadas al interior del proceso a fin de determinar la responsabilidad del trabajador en los hechos objeto de investigación, así como sus efectos y consecuencias, en aras de establecer si éstos configuran una falta disciplinaria y si dan lugar o no a la terminación del contrato por justa causa.

De encontrarse responsable el trabajador se determinará la sanción a aplicar que sea procedente, incluyendo la terminación del contrato por justa causa; se notificará la decisión mediante un documento escrito y motivado; el cual deberá indicar además el recurso que sea procedente

6) REVISIÓN: La decisión será apelada en el efecto suspensión ante el superior de quien profirió el fallo disciplinario quien decidirá en última instancia respecto de la sanción impuesta, el cual deberá ser presentado a más tardar al siguiente día hábil de notificado el fallo disciplinario.

Cuando quien haya tomado la decisión en el proceso disciplinario corresponda con el representante legal o al máximo cargo acorde con el organigrama, procederá recurso de reposición debidamente sustentado, el cual deberá ser presentado a más tardar al siguiente día hábil de notificado el fallo disciplinario.

7) DECISIÓN DE LA REVISIÓN: Una vez interpuesto el recurso de apelación o reposición según el caso; dentro de un término oportuno y razonable de acuerdo con la complejidad del mismo se decidirá el mismo y se notificará mediante un documento escrito y motivado.

Parágrafo primero: Al trabajador se le hace saber desde el inicio de la investigación que le asiste el derecho de hacerse acompañar en la diligencia de descargos dos (2) colegas de trabajo si lo considera necesario.

Parágrafo segundo: Cuando la falta cometida requiera de especial atención por las circunstancias que lo rodean, se remitirá el proceso directamente al área de gestión humana, para que sea quien conozca del proceso, realice las etapas y proceda con la sanción correspondiente, cuando a ello hubiere lugar.

Parágrafo tercero: El proceso disciplinario finaliza cuando no se interpone recursos contra la decisión disciplinaria, o cuando habiéndolos interpuesto estos son decididos.

Parágrafo cuarto: El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

CAPÍTULO XVII

RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SUS TRAMITACIONES

Artículo 86°: El personal de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL deberá presentar sus reclamos ante el jefe de cada área y en caso de que éste hiciera caso omiso ante su superior jerárquico, de acuerdo con el organigrama de la organización.

El reclamante deberá llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico y si no fuere atendido por éste, o si no se conformare con la decisión, podrá insistir, en su reclamo ante quién tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable atendida su naturaleza.

Artículo 87°: Se deja claramente establecido para los efectos de los reclamos a que se refiere el artículo anterior, que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse de dos (2) colegas de trabajo.

CAPÍTULO XVIII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Artículo 88°: Definición. En los términos de la ley 2466 de 2025, Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género. En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

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 empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y 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 empleado o 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 o empleado. 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 89º: Obligaciones especiales, en cuanto a la figura del acoso laboral, los empleados y los representantes del empleador tienen las siguientes:

1. Obligaciones para empleados o miembros que tengan algún vínculo con LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL y que por alguna circunstancia tenga personal a cargo:
 - a. Fomentar un ambiente laboral en el cual en el cual reconoce, valora y ejemplifica la conducta ética y se mantienen los valores de la igualdad y el respeto humano.
 - b. Asegurar que su personal a cargo tenga suficientes conocimientos y recursos con el fin de poder detectar qué conductas constituyen acoso laboral a fin de evitarlas y denunciarlas según sea el caso.
 - c. Apoyar a todos aquellos empleados que formulan preguntas o plantean problemas de buena fe acerca de asuntos relacionados con el acoso laboral y el cumplimiento de la ley.
 - d. Recibir las denuncias sobre acoso laboral planteadas por el personal a su cargo o con el que tenga contactos y canalizarlas por el mecanismo instaurado en el presente reglamento interno de trabajo.
 - e. Abstenerse de manera activa y omisiva de infringir alguna prohibición en materia de acoso laboral.
 - f. Monitorear y hacer cumplir estas normas.
 - g. Dar buen ejemplo y animar a otros a hacer lo mismo en esta materia.
2. Obligaciones para todos los empleados, tengan o no personal a su cargo o bajo su dependencia:
 - a. Reportar cualquier asunto relacionado con la ética o el cumplimiento de la ley o las conductas determinadas como de acoso laboral.
 - b. Igualmente reportar cualquier conducta de esta naturaleza que haya sido pasada por alto, esté en peligro de serlo o deba ser abordada en forma proactiva conforme al art. 99 del presente Reglamento Interno de Trabajo.
 - c. Manejar con total seriedad y discreción ante la posibilidad de reportar cualquier inquietud o denuncia en materia de acoso laboral, razón por la cual además de estar familiarizado con las responsabilidades éticas y legales que se aplican a su trabajo, también está obligado a manejar los procedimientos y parámetros para reportar cualquier anomalía en este sentido.
 - d. Acatar, cumplir y hacer cumplir las decisiones tomadas en el nivel disciplinario, sancionatorio o de terminación del Contrato de Trabajo, bien sea en el ámbito interno de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL por el Ministerio de Trabajo o por la Justicia Laboral, en materia de acoso laboral.

Artículo 90º: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL 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 organizacional y el buen ambiente en LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Artículo 91º: En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL 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 ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones organizacionales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos;
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Artículo 92º: 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 tema.

1. LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por representantes de los trabajadores y por representantes del empleador. Este órgano 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 ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL en relación con el buen ambiente y armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estime 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 recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, mantenimiento el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- e. Hacer las sugerencias que considere 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 situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL.
- f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores del Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2° del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimen pertinente
- g. Adicionalmente, de acuerdo con la Resolución 3461 de 2025, el Comité de Convivencia Laboral tendrá como funciones las siguientes:

Funciones	Tiempos
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario
2. 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, al interior de la Organización.	Cinco (5) días calendario. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario
4. 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; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no pobra(sic) superar los 15 días calendario.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en	Mensual.

la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	
6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, informará a la alta dirección de la Organización, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador podrá presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
7. Presentar a la alta dirección de la Organización las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de la Organización.	Mensual
9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.	Trimestral/Anual

3. El Comité se reunirá de forma mensual, designará de su seno un Coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones que eventualmente puedan configurar acoso laboral con destino al análisis de que debe hacer el Comité, así como las sugerencias que a través del Comité realizaren los miembros de la comunidad organizacional para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité de Convivencia Laboral, llevara a cabo el siguiente procedimiento conciliatorio:
 - a. Dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a la recepción de la queja, examinará 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, al interior de la Organización, valorando los medios de prueba que hubieren sido aportados por el denunciante.

- b. Vencido el término anterior, y dependiendo de los resultados, citará, dentro de los cinco (5) días calendario siguientes al trabajador que hubiere presentado la denuncia, de igual forma hará con el presunto infractor, esto de manera individual y en espacios separados, a fin de que rindan su versión y presenten las pruebas que consideren pertinentes.
- c. Cumplido lo anterior, dentro de los cinco (5) días calendario, se citará a un espacio de diálogo a la presunta víctima y al presunto infractor a fin de buscar una solución concertada, conciliada a la situación, promoviendo, en todo caso, acuerdos mutuos.
- d. En la reunión el Comité de Convivencia Laboral formulará las recomendaciones que estime indispensables y promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia. De la reunión se levantará un acta en la que consten los compromisos de las partes para solucionar la falta y de ser el caso en tiempo en que se verificará.
- e. **Reuniones ordinarias.** El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones al área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes.
- f. **Reuniones extraordinarias.** El Comité de Convivencia Laboral se reunirá extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas.

Parágrafo Primero: Lo anterior sin perjuicio que, dada la gravedad de la falta o su concurrencia con una falta disciplinaria, se lleve a cabo el procedimiento disciplinario, consagrado en el art. del presente reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo Segundo: En el evento de que el presunto infractor de la norma sea uno de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, el mismo será apartado del rol asignado como miembro del comité, durante la investigación del caso específico, y entrará a reemplazarlo el suplente designado para ello.

Parágrafo Tercero: 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 cuarto: Los colaboradores de la organización podrán presentar sus quejas por presunto acoso laboral mediante el correo electrónico c.la@hi.org destinado exclusivamente para ello, las cuales serán redireccionadas al Comité de Convivencia laboral de cada una de las sedes de la organización; en caso que el comité de la sede y/o oficina se declare impedido para realizar la investigación, se trasladará el caso a otro comité de otra oficina y/o locación.

Parágrafo quinto. En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024 *"Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dieran otras disposiciones"* el Comité de Convivencia no es el competente, ya que estas conductas no son conciliables. Para estos casos, la Organización establecerá el procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género y las medidas de atención, prevención y protección, a través de una política.

Parágrafo sexto. El procedimiento preventivo relacionado en este literal dirigido a la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal; por lo tanto, los tiempos detallados no son acumulativos. Estos términos deberán ser definidos en cada caso, de acuerdo con las capacidades de los Comités de Convivencia Laboral de cada entidad pública o empresa privada.

Dentro del referido término no se encuentra el plazo establecido en el numeral 5 del cuadro.

Artículo 93°. En caso de que la Organización vincule o tenga vinculado personal a través de empresa de servicios temporales, cuando los trabajadores en misión presenten una queja por presunto acoso laboral, aquella será tramitada por el Comité de Convivencia Laboral de Humanity & Inclusion, en primera instancia, por ser el lugar donde el trabajador en misión desarrolla sus funciones y se configuran las relaciones laborales cotidianas.

Para tales casos, la Organización deberá activar su Comité de Convivencia Laboral, con la participación de al menos un (1) representante del COCOLA de la empresa de servicios temporales, garantizando la articulación efectiva entre ambas organizaciones. Esta actuación conjunta deberá respetar los principios de confidencialidad, imparcialidad, debido proceso y no revictimización de la trabajadora o el trabajador.

CAPÍTULO XIX

PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Artículo 94°. Definición de acoso sexual. Se entenderá 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 95°. Principios. Pro persona y pro víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.

Artículo 96°. Ámbito de aplicación. Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
- b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o

- en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
 - d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
 - e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
 - f. En el alojamiento proporcionado por LA ORGANIZACIÓN, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

Parágrafo. En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones del presente capítulo.

Artículo 97°. Derechos de las víctimas. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

Artículo 98°. Derechos de las personas investigadas. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

Artículo 99°. Garantías de protección. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima o terceros que conozcan el hecho.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por la Organización, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la Institución.

Artículo 100°. Estabilidad laboral. La Organización deberá tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.

Parágrafo primero. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento de la Organización en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de la ley 2365 de 2024, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.

La garantía que trata este artículo no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.

Parágrafo segundo. Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.

Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

QUEJA

Artículo 101°. Mecanismos de queja. Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante la Organización a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

Parágrafo Primero: Recepción de la queja: La víctima tendrá la opción de presentar su queja a través del Comité de Acoso Sexual en el Entorno Laboral, ingresando al canal de EthicsPoint <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/105781/index.html>, como complemento a las líneas de gestión.

Parágrafo segundo. La Organización, en cumplimiento del parágrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, deberán tramitar las quejas sobre acoso sexual en el contexto laboral y adoptar las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima de conformidad con la presente ley en el ámbito de sus competencias.

Parágrafo tercero. En ningún caso el trámite de la queja ante la Organización será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal y/o la queja disciplinaria en el caso de servidores públicos.

CAPÍTULO XX

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 102°: Terminación del Contrato de Trabajo por justa causa. Constituyen justas causas, para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL, además de las que se hayan previsto con esa modalidad en el contrato individual, convención colectiva o fallo arbitral, en su caso las siguientes:

A. Por parte del Empleador:

1. Las causales establecidas en el art. 62 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. La comisión de las faltas calificadas como GRAVES en el presente Reglamento Interno de Trabajo.
3. La comisión por tercera vez de una falta calificada como LEVE dentro del presente Reglamento Interno de Trabajo.

B. Por parte del trabajador:

1. Las causales establecidas en el art. 62 del Código Sustantivo de Trabajo.

Parágrafo: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPITULO XXI

PROTECCIÓN DEL USO DE LA INFORMACIÓN

Artículo 103°: USO DE LA INFORMACIÓN. Dando cumplimiento a lo estipulado en la ley 1581 de 2012 por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales, y decretos complementarios, LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL y sus trabajadores deberán cumplir las siguientes obligaciones:

- a. El Trabajador se compromete a no publicar ni divulgar a ningún tercero, y a no utilizar en beneficio propio o de un tercero o en detrimento del Empleador, la Información Confidencial que conozca en virtud del mismo. Esta obligación permanecerá vigente y en efecto durante todo el término del presente contrato y durante cinco (5) años más.
- b. Acuerdan las partes que constituye Información Confidencial, toda información de propiedad del Empleador que no haya sido publicada, en relación con los negocios, finanzas, impuestos, asuntos legales, programas de computador, ventas, formulas, datos, procesos, métodos, artículos de fabricación, maquinaria, aparatos, diseños, materiales de composiciones, productos, ideas, mejoras, inventos, descubrimientos, trabajo experimental o de desarrollo, trabajo en proceso, planos, o cualquier otro material que pertenezca o esté relacionado con la actividad técnica o comercial de El Empleador; obtenida por El Empleador en reuniones, en correspondencia tanto oficial como no oficial, en conversaciones con la Gerencia y demás

personal, mediante consultores externos, mediante miembros de organismos y autoridades gubernamentales, en virtud de informes oficiales de El Empleador y borradores de tales reportes, por reclamos contra El Empleador o cualquiera de sus subsidiarias, por información desarrollada o generada por El Empleador o de cualquier otra forma.

- c. Al momento de la terminación del presente contrato, El Trabajador no conservará ni entregará a terceros, sino que devolverá a El Empleador todos y cada uno de los planos, dibujos, especificaciones, elementos, notas, libros de notas, memorandos, reportes, estudios, correspondencia y demás documentos y en general todo el material que se relacione con los negocios de El Empleador o de terceros sobre la cual El Empleador esté obligada a mantener confidencial, y que esté en su poder o bajo su custodia o control.
- d. Sin perjuicio de las demás disposiciones previstas en la ley, el Trabajador que tenga acceso a las bases de datos que maneje la Organización, o este inmerso en el proceso de recolección, conservación, tratamiento, supresión de datos, se compromete a:
 1. Garantizar al Titular, en todo tiempo, el pleno y efectivo ejercicio del derecho de hábeas data.
 2. Velar por la conservación de la copia de la autorización otorgada por el titular.
 3. Informarle al titular sobre la finalidad de la recolección y derechos que le asisten por virtud de la autorización otorgada.
 4. Darle cumplimiento a las medidas de seguridad de la información contenida en la ley y en las Políticas de Tratamiento de Datos y la ley, impidiendo la adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento de la información.
 5. Garantizar que la información que se suministre al Encargado del Tratamiento sea veraz, completa, exacta, actualizada, comprobable y comprensible.
 6. Actualizar la información, comunicando de forma oportuna al Encargado del Tratamiento, todas las novedades respecto de los datos que previamente le haya suministrado y adoptar las demás medidas necesarias para que la información suministrada a este se mantenga actualizada.
 7. Rectificar la información cuando sea incorrecta y comunicar lo pertinente al Encargado del Tratamiento.
 8. Suministrar al Encargado del Tratamiento, según el caso, únicamente datos cuyo Tratamiento esté previamente autorizado de conformidad con lo previsto en la ley 1581 de 2012, decretos y normas complementarias.
 9. Exigir al Encargado del Tratamiento en todo momento, el respeto a las condiciones de seguridad y privacidad de la información del Titular.
 10. Usar las bases de datos exclusivamente para las finalidades autorizadas por el titular.
 11. Garantizar y dar cumplimiento a los derechos y deberes de los responsables, encargados y titulares de las bases de datos.
 12. Cuando el empleador lo solicite debe darle trámite a las consultas, quejas y reclamos presentados por los titulares de la información.
 13. Ajustarse estrictamente a la ley cuando se traten datos sensibles, de niños, niñas o adolescentes; darle cumplimiento a lo estipulado en la Política de Tratamiento de Datos Personales aprobada por la organización y en general a lo que ordene la Constitución y la Ley respecto el derecho de habeas data.

Parágrafo primero: Acuerdan las partes que el trabajador que según la naturaleza del cargo para el cual fue contratado no podrá acceder a ninguna base de datos sin autorización del Empleador, una vez autorizado se acogerá a lo estipulado en esta cláusula.

Parágrafo segundo: Los datos del trabajador se conservarán por el termino necesario para garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales o contractuales y, la seguridad de bienes y/o personas; el trabajador tiene derecho a conocer, actualizar, rectificar o suprimir sus datos personales, revocar la autorización, a presentar quejas por infracciones y a solicitar la Política de Tratamiento de Datos o de la Información aprobada por la organización dirigiéndose de manera personal al domicilio del Empleador.

CAPÍTULO XXII MODALIDAD DE TELETRABAJO

Artículo 104º: Teletrabajo. Esta modalidad de trabajo se encuentra regulada en la ley 1221 de 2008 y lo define como “Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y el empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”.

Artículo 105º: Modalidades de Teletrabajo en Colombia.

- **Autónomos:** Es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- **Móvil:** Es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
- **Híbrido:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
- **Transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.
- **Temporal o emergente:** Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

- **Teletrabajador:** Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la sede del EMPLEADOR.

Artículo 106º: Cambio de Modalidad de Trabajo a Teletrabajo. Los teletrabajadores de la organización LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL para el cambio de la prestación de sus servicios de manera presencial a la modalidad de teletrabajo deberán suscribir el otrosí de regulación del teletrabajo.

Artículo 107º: Para efecto del uso de las TICS como medio de acceso al trabajo, el empleador podrá implementar cualquiera de las modalidades de teletrabajo, ya sea autónomo, móvil, y/o suplementario.

Artículo 108º: Jornada de Trabajo. Dada la naturaleza del teletrabajo, a este no le serán aplicables las disposiciones que versen sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias o trabajo nocturno, sin embargo, se garantiza a los trabajadores de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL que no se verán expuestos a jornadas excesivas o a cargas de trabajo superiores a las habituales, lo anterior en aras de fomentar un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.

Artículo 109º: El trabajador deberá cumplir con los objetivos y cronogramas de actividades que disponga el empleador en su modalidad de teletrabajador.

Artículo 110º: Jornada Ordinaria Laboral. Si bien no son aplicables las disposiciones que versan sobre jornada de trabajo, el trabajador que se encuentre bajo la modalidad de teletrabajo si tiene la obligación de cumplir las 42 horas mínimas de trabajo semanal. Una vez llegada la fecha de culminación de este, el trabajador tiene la obligación de presentarse a laborar en la oficina de la organización.

Artículo 111º: Componentes para el Desarrollo del Teletrabajo. LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL deberá garantizarles a los trabajadores que se encuentren bajo la modalidad de teletrabajo los siguientes componentes para el desarrollo efectivo de sus labores:

- Visita previa al lugar de trabajo, la cual podrá ser virtual o presencial.
- Contar con la Guía para la Prevención y Actuación en Situaciones de Riesgo suministrada por la ARL
- Realización del trámite del formulario de afiliación y novedades adoptado por el ministerio de salud y protección social.
- Infraestructura de telecomunicaciones.
- Acceso a equipos de computación.
- Aplicaciones y contenidos relacionados al desarrollo de la labor.
- Capacitaciones.
- Evaluaciones permanentes y formulación de correctivos cuando su desarrollo lo requiera.

Artículo 112º: Elementos de Trabajo. Los elementos y medios suministrados por la LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL no podrá ser utilizados por persona distinta al

teletrabajador, quien al final del contrato o de la relación laboral deberá restituir los objetos que le fueron entregados para la ejecución de la labor.

Artículo 113º: Mantenimiento de Elementos de Trabajo. LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL deberá proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de energía, desplazamientos ordenados por la organización y que sean necesarios para el desarrollo de la labor.

Artículo 114º: El empleador debe promover la igualdad de trato entre los teletrabajadores, esto en relación con:

- Derecho de los teletrabajadores a constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
- Protección frente a la discriminación en el empleo.
- Protección en materia de Seguridad Social Integral.
- Remuneración.
- Acceso a la formación
- Edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.
- Protección de la maternidad.

Artículo 115º: Seguridad Social de los Teletrabajadores. LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL deberá afiliar al teletrabajador al Sistema de Seguridad Social Integral y sus cotizaciones se efectuarán a través de las planillas PILA, así mismo, se debe afiliar a los teletrabajadores a la caja de compensación a la que esté inscrito el empleador.

Artículo 116º: Seguridad y salud en el trabajo de los Teletrabajadores. LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL debe contemplar el puesto del teletrabajador dentro de los planes y programas de Seguridad y salud en el trabajo, así mismo debe propender por contar con todos los medios necesarios para atender una enfermedad o accidente del teletrabajador cuando esté trabajando.

Artículo 117º: Obligaciones del Teletrabajador.

- a) El trabajador deberá asistir a las reuniones que LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL programe, ya sea de manera presencial o virtual.
- b) El trabajador deberá asistir a los comités técnicos y a las reuniones con los usuarios y proveedores que programa LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL
- c) El trabajador deberá realizar los trámites necesarios ante las autoridades competentes cuando el proyecto que se encuentra desarrollando así lo requiera.
- d) El trabajador deberá responder de manera oportuna a las comunicaciones que realice LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL mediante correo electrónico, WhatsApp, llamada telefónica o cualquier otro medio.
- e) El trabajador deberá cumplir con los objetivos y cronogramas de actividades que disponga LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL

- f) El trabajador deberá informar cuando requiera ausentarse de las instalaciones de su hogar para atender diligencias personales, asistir a citas médicas o cualquier otra actividad que deba ejecutar.
- g) Los elementos y medios suministrados por LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL no podrán ser utilizados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato o de la relación laboral deberá restituir los objetos que le fueron entregados para la ejecución de la labor.

Artículo 118º: Inspección Vigilancia y Control. LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL deberá realizar visitas ocasionales en aras de verificar el estado de los implementos suministrados al teletrabajador, así mismo, verificar que el espacio dispuesto por el teletrabajador para el desarrollo de sus labores cumpla con los planes y programas de seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO XXIII MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO

Artículo 119º: Trabajo Remoto. Se encuentra establecido en la Ley 2121 de 2021 como una forma de ejecución del contrato de trabajo, la cual debe ser pactada entre las partes y desarrollada en su totalidad haciendo uso de las tecnologías de la información y de las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde empleador y trabajador no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación laboral, excepto en los casos en que, por salud ocupacional se requiera presencialidad.

Parágrafo: Está forma de ejecución del contrato de trabajo no comparte los elementos constitutivos regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa.

Artículo 120º: Suscripción del Contrato de Trabajo. Las partes podrán manifestar su consentimiento o aceptación mediante el uso de la firma electrónica o digital y a través de mensajes de datos, bajo los principios y características establecidas en la Ley 527 de 1999 u norma que la modifique, conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.

Parágrafo: Se entiende por firma electrónica los métodos tales como, códigos, contraseñas, datos biométricos, o claves criptográficas privadas, que permitan identificar a una persona, en relación con un mensaje de datos, siempre y cuando el mismo sea confiable y apropiado respecto de los fines para los que se utiliza la firma.

Artículo 121º: Exclusividad Laboral. En la ejecución del contrato de trabajo remoto no existe la exclusividad laboral. Sin embargo, por acuerdo de voluntades donde medie la aceptación del trabajador y atendiendo a la naturaleza del contrato en específico, esta puede pactarse cuando se encuentre en riesgo asuntos confidenciales del empleador.

Artículo 122º: Obligaciones del Empleador. Son obligaciones del empleador frente al trabajador remoto:

1. Garantizar al trabajador remoto el reconocimiento de sus derechos y garantías derivadas del contrato laboral.
2. Garantizar que el lugar desde donde el trabajador remoto desarrollará la labor cumpla con los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo.
3. Aplicar al trabajador remoto las normas sobre garantías y derechos sindicales previstas en la legislación laboral vigente.
4. Garantizar la no discriminación en los procesos de selección y ejecución de los contratos de trabajo que se organicen y ejecuten de manera remota, así como la igualdad de trato para los trabajadores remotos.
5. Implementar las tecnologías requeridas para la ejecución de los contratos de trabajo remoto.
6. Conservar las condiciones de creación de los contratos de trabajo que migren a la forma de ejecución remota.
7. Poner a disposición del trabajador remoto las herramientas, tecnologías, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por el empleado.
8. Verificar la conexión del trabajador remoto a fin de validar si la misma es apta para la realización de la labor.
9. Asumir el mantenimiento de los equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para la prestación y desarrollo de las labores del trabajador remoto.
10. Capacitar al trabajador remoto en la utilización de las plataformas y sistemas informáticos implementados por el empleador para la prestación del servicio.
11. Garantizar las horas de lactancia y los tiempos de licencia de maternidad.
12. Promover la vinculación de jóvenes, mujeres, trabajadores pertenecientes a grupos étnicos y/o personas con discapacidad.
13. Afiliar al trabajador remoto al Sistema de Riesgos Laborales.

Artículo 123°: Lugar de Prestación del Servicio. El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL, previo visto bueno de la Administradora de Riesgos Laborales. No obstante, en todo momento deberá contar con una conexión y cobertura a internet e informar al empleador, sobre el lugar desde el cual realizará su labor, el cual deberá ser previamente aprobado.

Artículo 124°: Herramientas y Equipos de Trabajo. El empleador pondrá a disposición del trabajador todos los medios, herramientas, instrumentos, equipos y demás elementos tecnológicos para la prestación del servicio, por lo cual, en el contrato de trabajo remoto celebrado por las partes deberá constar:

- i. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio.
- ii. Determinar las funciones, los días y los horarios en que el trabajador remoto realizará sus actividades para efectos de ayudar a identificar el origen en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal cuando esté sometida a ella.
- iii. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de entrega de estos por parte del empleador al trabajador remoto.
- iv. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.

Parágrafo: Si el trabajador remoto no llegare a recibir la información necesaria para realizar sus labores o no se le facilitaran o suministraran las herramientas, programas, software o demás elementos necesarios para el desempeño de sus funciones u obligaciones, o se presenten fallas previamente advertidas por el trabajador remoto, LA ORGANIZACIÓN no podrá dejar de reconocer el pago del salario y demás prestaciones a que el trabajador tiene derecho.

Artículo 125°: Citación del Trabajador Remoto a las Instalaciones. LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL de manera excepcional, podrá requerir al trabajador remoto en sus instalaciones laborales, para los siguientes casos:

1. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor.
2. Cuando para la ejecución de las labores del trabajador remoto, se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma.
3. Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores y eventualmente sea citado para proceso de descargos laborales, así como las demás citaciones que sean requeridas por LA ORGANIZACIÓN para adelantar el proceso disciplinario.

Parágrafo: En caso de que LA ORGANIZACIÓN requiera que el trabajador remoto se presente en su oficina, deberá reconocer, en los casos en que sea aplicable de acuerdo con la normativa vigente y de manera proporcional, el auxilio legal de transporte previsto en la legislación laboral vigente.

Artículo 126°: Conexión a plataformas, sistemas informáticos y/o tecnológicos implementados por LA ORGANIZACIÓN. LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL podrá implementar una plataforma, software, programa, aplicación o cualquier herramienta tecnológica para facilitar las comunicaciones con el trabajador remoto y en general para la prestación de los servicios personales, facilitando así que el mismo se conecte a través de la red para prestar sus servicios.

Parágrafo: Las plataformas, softwares, programas, aplicaciones o similares podrán ser implementados para cumplir con cualquier obligación derivada de la relación laboral, lo cual incluye sin limitarse a los procesos, entrenamientos y capacitaciones, realización de reuniones de comités, formalización de beneficios e incluso la terminación del contrato de trabajo remoto.

Artículo 127°: Control de horarios y cumplimiento de funciones y obligaciones del trabajador remoto. LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL se encuentra autorizado para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del trabajador remoto, mediante el uso de herramientas tecnológicas u otros medios, respetando en todo caso la intimidad y privacidad del trabajador remoto, y su derecho a la desconexión laboral.

Artículo 128°: Jornada Laboral en Trabajo Remoto. La jornada laboral se ajustará a la jornada máxima legal vigente, teniendo en cuenta que el trabajador remoto podrá prestar sus servicios conforme a sus necesidades y a las LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL, distribuyendo dicha jornada durante toda la semana y sin que esto implique el cumplimiento estricto de horario al día.

Artículo 129°: Horas Extras. Los trabajadores remotos tendrán derecho al reconocimiento y pago de las horas extras a su jornada de trabajo ordinaria o contractual, como también al trabajo realizado en dominicales y festivos, sin perjuicio de lo pactado para los cargos de dirección, manejo y confianza.

Artículo 130°: Tareas de Cuidados. Los trabajadores remotos que acrediten tener a su cargo, de manera única, el cuidado de personas menores de catorce (14) años, personas con discapacidad o adultas mayores en primer grado de consanguinidad que convivan con él y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a la asignación de horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada, con una autorización previa de LA ORGANIZACIÓN, sin que dé lugar al desmejoramiento de sus condiciones laborales.

CAPITULO XXIV MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

Artículo 131° Trabajo en Casa. Se encuentra establecido en la Ley 2088 de 2021 como una forma de ejecución del contrato de trabajo, la cual consiste en la habilitación transitoria al trabajador de un lugar para la prestación del servicio, el cual es diferente al lugar en el que habitualmente presta sus servicios.

Parágrafo. Esta forma de ejecución del contrato de trabajo opera en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que pueden presentarse durante el desarrollo de la relación laboral, legal y reglamentaria con LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL; sin que esto conlleve a la variación de las condiciones laborales, obligaciones, derechos y deberes pactados inicialmente.

Artículo 132° Elementos de la Relación Laboral en Trabajo en Casa. Durante la habilitación del trabajo en casa, LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL conservará la facultad subordinante junto con la potestad de supervisión de las labores del Trabajador.

Artículo 133° Uso de Equipos y Programas. El Trabajador que preste sus servicios bajo la modalidad de Trabajo en Casa, deberá cumplir con las siguientes instrucciones para garantizar el uso adecuado de equipos y programas entregados:

- a) Las herramientas de trabajo entregadas durante la ejecución del contrato bajo modalidad de Trabajo en Casa sólo podrán ser utilizadas exclusivamente para la prestación del servicio.
- b) Los usuarios suministrados para el uso de los equipos y programas son intransferibles y de uso exclusivo.
- c) Mantener la confidencialidad y reserva de las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas.

Artículo 134° Término del Trabajo en Casa. En principio la habilitación del trabajo en casa se extiende por un periodo de tres (3) meses prorrogables por un término igual; sin embargo, en caso de persistir las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron la prestación

personal del servicio en el lugar habitual de trabajo, este término se prorrogará hasta tanto no cesen dichas circunstancias.

Artículo 135° Auxilio de Conectividad Digital. Durante el tiempo que el Trabajador preste sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral.

Adicionalmente, el Trabajador que devengue hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, tendrá derecho durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, al reconocimiento de un auxilio de conectividad digital que tendrá los mismos efectos que el auxilio de transporte.

Parágrafo. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

Artículo 136° Capacitación. LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL realizará jornadas de formación, capacitación y desarrollo de competencias digitales del uso adecuado de las TIC con el fin de implementar apropiadamente la habilitación del trabajo en casa.

CAPÍTULO XXV CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 137°. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo mediante el cual, un aprendiz se obliga a prestar sus servicios a la Organización, a cambio de que esta le 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 empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

ARTÍCULO 138°. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje, como forma especial dentro del derecho laboral:

- a. La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones descritas en el artículo que antecede en las que se refiere el presente artículo;
- b. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje
- c. La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

ARTÍCULO 139°. El aprendiz puede estar cursando sus estudios en alguna de las siguientes modalidades:

1. Formación Dual: Se entiende por aquella formación en la que el aprendiz adquiere conocimientos alternando la fase académica con la fase práctica.

2. Formación Tradicional: Se entiende aquella formación que comprende dos fases; la fase lectiva en la que el aprendiz adquiere el conocimiento en el centro educativo para posteriormente pasar a la fase práctica en la pondrá en ejercicio los conocimientos adquiridos.

ARTÍCULO 140°. Durante toda la vigencia de la relación laboral, el contrato de aprendizaje se remunerará así:

- a. **Si es una formación dual:** El aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

Durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

- b. **Si es formación tradicional:** El aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente.

Durante la fase práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

Parágrafo Primero. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

Parágrafo Segundo. En la fase práctica, el aprendiz tendrá derecho al reconocimiento y pago de prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo.

ARTÍCULO 141°. 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.

ARTÍCULO 142°. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos Laborales por la ARL que cubre la empresa y al Sistema de Seguridad Social en Salud.

Durante la fase práctica, el aprendiz estará afiliado al Sistema de Seguridad Social y por ende realizará las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales.

Parágrafo Primero. 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 tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

Parágrafo Segundo. El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de veinticuatro (24) horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del programa de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

ARTÍCULO 143°. En el evento de que la Organización, sea obligada a la vinculación de aprendices, ésta será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de los contratos de aprendizaje, las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos

concretos de mano de obra calificada y semicalificada, así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semicalificados, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 del SISBEN.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semicalificada, técnica o tecnológica.

Parágrafo Primero. La Organización, no podrá contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

Parágrafo Segundo. El régimen disciplinario aplicable a los aprendices vinculados a la Organización será el que se encuentra en el capítulo XVI del presente Reglamento Interno de Trabajo, lo cual, en todo caso, deberá tener en cuenta lo dispuesto en el artículo **2.2.6.3.3.20 del Decreto 223 de 2026**.

CAPÍTULO XXVI DESCONEXIÓN LABORAL

Artículo 144º: Desconexión Laboral. Consagrado en la Ley 2191 de 2022 como un derecho que tiene el Trabajador de cesar la comunicación por cuestiones laborales en horarios no comprendidos en su jornada laboral, en época de vacaciones o descansos; este derecho pretende garantizar el efectivo disfrute del Trabajador de su tiempo libre, descansos, licencias, permisos y vacaciones.

Artículo 145º: Consecución de la Desconexión Laboral. La organización implementará los mecanismos a través de los cuales se garantizará el derecho a la desconexión laboral y el canal mediante el cual se tramitará todo lo relacionado con este derecho.

Parágrafo. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo estarán exentos de lo dispuesto en el presente Capítulo.

CAPÍTULO XXVII PUBLICACIÓN, VIGENCIA Y DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 146º: Publicación: El empleador publicará en cartelera de LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL el Reglamento Interno de Trabajo, en dos (02) sitios visibles de los locales de trabajo, y realizará una reunión con todos los trabajadores, para que estos puedan discutir y presentar sus opiniones frente al reglamento. Cualquier persona que considere que se están violando las normas o sus derechos, deberá informarlo a la Administración.

Artículo 147º: Derogación de normas anteriores: A partir de la fecha indicada en el artículo anterior, quedarán sin efecto las disposiciones que con antelación haya tenido LA ONG FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL.

Artículo 148º: Clausulas Ineficaces: No producen 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.

Atentamente,

HERNANDO ENRIQUEZ RUIZ
Representante Legal
FEDERACIÓN HANDICAP INTERNATIONAL
NIT. 806.007.527-5