

 <p>Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit : 800181797-9</p>	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 1 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

**LA FUNDACION LICEO COMERCIAL CIUDAD DE EL
BORDO**

NIT: 800.181. 797- 9

ACTUALIZADO 2025

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit : 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 2 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Contenido	
Directivos	7
Coordinadores	7
Asesores	7
Coordinadores	7
PREAMBULO	8
CAPITULO I	9
CLASIFICACION DEL PERSONAL DE LA FUNDACION	9
ARTÍCULO 1º	9
CAPITULO II	9
CONDICIONES DE ADMISIÓN	9
ARTÍCULO 2º	9
CAPITULO III	10
CONTRATO DE APRENDIZAJE	10
ARTÍCULO 3º.-	10
ARTICULO 4º.-	10
ARTÍCULO 5º.-	10
ARTICULO 6º.-	11
ARTICULO 7º.	12
ARTÍCULO 8º.-	12
ARTÍCULO 9º.	12
ARTÍCULO 10º.-	12
CAPITULO IV	12
PERIODO DE PRUEBA	12
ARTÍCULO 11º.-	13
ARTÍCULO 12º.-	13
ARTÍCULO 13º.-	13
ARTÍCULO 14º.-	13
CAPITULO V	13
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	13
ARTÍCULO 15º.-	13
CAPITULO VI	13

HORARIO DE TRABAJO.....	13
ARTÍCULO 16°.-	13
CARGO	¡Error! Marcador no definido.
MAÑANA	¡Error! Marcador no definido.
TARDE	¡Error! Marcador no definido.
Personal Administrativo	¡Error! Marcador no definido.
8:00 AM – 12:30 PM	¡Error! Marcador no definido.
2:00 PM –5:00 PM	¡Error! Marcador no definido.
Personal Operativo: Docente, Agente Educativo, Psicosocial, Nutrición, Auxiliar pedagógico. ¡Error! Marcador no definido.	
7:00 AM – 1:00 PM	¡Error! Marcador no definido.
HORARIO DE TRABAJO	14
ARTÍCULO 17°.-	14
ARTÍCULO 18°.-	14
ARTÍCULO 19°.-	14
ARTÍCULO 20°.-	15
ARTÍCULO 21°.-	15
CAPITULO VII.....	15
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	15
ARTÍCULO 22°.-	15
ARTÍCULO 23°.-	15
ARTÍCULO 24°.-	15
ARTÍCULO 25°.-	15
ARTÍCULO 26°.-	15
ARTÍCULO 27°.-	15
ARTÍCULO 28°.-	16
CAPITULO VIII.....	16
DIA DE DESCANSO OBLIGATORIO	16
ARTÍCULO 29°.-	16
ARTÍCULO 30°.-	16
ARTÍCULO 31°.-	16
ARTÍCULO 32°.-	16
ARTÍCULO 33°.-	17
ARTÍCULO 34°.-	17
ARTÍCULO 35°.-	17
CAPITULO IX.....	17
VACACIONES REMUNERADAS.....	17

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit: 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 4 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

ARTÍCULO 36°.-	17
ARTÍCULO 37°.-	17
ARTÍCULO 38°.-	17
ARTÍCULO 39°.-	17
ARTÍCULO 40°.-	18
ARTÍCULO 41°.-	18
ARTÍCULO 42°.-	18
ARTÍCULO 43°.-	18
ARTÍCULO 44°.-	18
CAPITULO X.	19
PERMISOS	19
ARTÍCULO 45°.-	19
ARTÍCULO 46°.-	19
ARTÍCULO 47°.-	20
CAPITULO XI.	20
SALARIO, MODALIDADES Y PERIODOS DE PAGO. SALARIO MINIMO	20
ARTÍCULO 48°.-	20
ARTÍCULO 49°.-	20
ARTÍCULO 50°.-	20
ARTÍCULO 51°.-	21
ARTÍCULO 52°.-	21
ARTÍCULO 53°.-	21
CAPITULO XII.	21
SISTEMA DE GESTION EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	21
ARTÍCULO 54°.-	21
ARTÍCULO 55°.-	21
ARTÍCULO 56°.-	21
ARTÍCULO 57°.-	22
ARTÍCULO 58°.-	22
ARTÍCULO 59°.-	22
ARTÍCULO 60°.-	22
CAPITULO XIII.	23
PRESCRIPCIONES DE ORDEN	23
ARTÍCULO 61°.-	23
CAPITULO XIV	25
ORDEN JERARQUICO	25

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit: 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 5 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

ARTÍCULO 60°.-	25
CAPITULO XV	25
LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE DIECIOCHO AÑOS.....	25
ARTÍCULO 61°.-	25
CAPITULO XX	25
PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMA DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	25
ARTÍCULO 62°.-	26
ARTÍCULO 63°.-	26
CAPITULO XVII	26
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACION Y LOS TRABAJADORES	26
ARTÍCULO 64°.-	26
ARTÍCULO 65°.-	27
CAPITULO XVIII	28
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACION Y LOS TRABAJADORES.....	28
ARTÍCULO 66°.-	28
ARTÍCULO 67°.-	29
ARTÍCULO 68°.-	29
ARTÍCULO 69°.-	29
24) Sustraer de Fundación información de datos sensibles.	30
25) Los directores y educadores de los centros públicos o privados de educación formal, no formal e informal, no podrán imponer sanciones que conlleven maltrato físico o psicológico de los estudiantes/beneficiarios a su cargo, o adoptar medidas que de alguna manera afecten su dignidad.	30
26) Todo el personal deberá presentarse con una vestimenta limpia, ordenada y apropiada para sus funciones laborales, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo y la atención al público.	30
CAPITULO XIX	31
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	31
ARTÍCULO 70°.-	31
ARTÍCULO 71°.-	31
ARTÍCULO 72°.-	31
ARTÍCULO 73°.-	31
ARTÍCULO 74°.-	32
ARTÍCULO 75°.-	33
ARTÍCULO 76°.-	33
CAPITULO XVI	33
DERECHOS Y PROHIBICIONES PARA MUJERES EN ESTADO DE GESTACION Y EN LICENCIA DE MATERNIDAD	33
ARTÍCULO 77°.-	33

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit: 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 6 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

ARTÍCULO 78° -	33
CAPITULO XXI	34
DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO	34
ARTÍCULO 79° -	34
ARTÍCULO 80	36
ARTÍCULO 81	36
CAPITULO XXII	36
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN	36
ARTÍCULO 82° -	36
ARTÍCULO 83° -	37
ARTÍCULO 84° -	37
ARTÍCULO 85° -	37
CAPITULO XXIII	38
RECLAMOS; PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACION	38
ARTÍCULO 87° -	38
CAPITULO XXIV	39
PRESTACIONES SOCIALES	39
ARTÍCULO 88° -	39
ARTÍCULO 89° -	39
CAPITULO XXV	39
APLICACION NORMATIVA ESPECIAL	39
ARTÍCULO 90° -	39
ARTÍCULO 91° -	39
ARTÍCULO 92° -	39
CAPITULO XXVI	39
PUBLICACION Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO	39
ARTÍCULO 93° -	40
ARTÍCULO 94° -	40
ARTÍCULO 95° -	40
ARTÍCULO 96° -	40
ARTICULO 97° -	40

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit : 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 7 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

Directivos

Representante Legal Dra. Leycer Esther Bermúdez Mosquera
Directora Ejecutiva Dra. Daniela María Chará Bermúdez

Coordinadores

Talento Humano Dr. Wilder Antonio Caicedo Bermúdez
Financiera Dra. Miriam Sthella Cerón Ordoñez

Asesores

Abogado Dr. Juan David Bermúdez Ospina
Pedagógico Dra. Nelsy Calvache Calvache

Coordinadores

Según sea la necesidad de la ejecución del programa, se nombrará los respectivos coordinadores, teniendo en cuenta los manuales operativos o, los clausulados de cada contrato a ejecutar.

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit : 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 8 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

PREAMBULO

La Fundación Liceo Comercial Ciudad de El Bordo es una entidad sin ánimo de lucro que presta servicios de carácter educativo, social, comunitario y cultural.

La Fundación Liceo Comercial Ciudad de El Bordo establece el presente Reglamento Interno de Trabajo, el cual será de obligatorio cumplimiento tanto para la entidad como para todos sus funcionarios. El domicilio principal de la Fundación se encuentra en la ciudad de Popayán, en la Calle 72 N No. 12-46, Barrio El Placer y cuenta con una segunda oficina en el Centro Comercial Plaza Colonial, Calle 3 No. 7-35, oficina 204-205, adicionalmente, la Fundación tiene una sede en la ciudad de Palmira, Valle del Cauca, ubicada en la Carrera 28 No. 14A-31, Barrio Las Américas.

El Reglamento Interno determina las condiciones a las cuales deben sujetarse la FUNDACION LICEO COMERCIAL CIUDAD DE EL BORDO, como empleador, y sus funcionarios. Por consiguiente, hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, celebrados o que se celebren con todos los servidores, para todos los Programas y Dependencias que integran la Fundación, salvo estipulación en contrario que, en todo caso, solo puede ser más favorable a estos últimos.

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit : 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 9 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

CAPITULO I

CLASIFICACION DEL PERSONAL DE LA FUNDACION

ARTÍCULO 1º- La Fundación Liceo Comercial Ciudad de El Bordo, es una entidad sin ánimo de lucro que se identifica por ser socios estratégicos del Estado en el cumplimiento de sus Programas Misionales, por tal razón suscribe contratos para el desarrollo de Proyectos, Programas y Prestación de Servicio Educativo con entidades oficiales y privadas. Para el cumplimiento de las obligaciones contractuales la Fundación, se ve en la necesidad de contratar talento humano según las exigencias de la entidad contratante.

De acuerdo al tipo de contrato suscrito con las entidades oficial/privada, el personal al servicio de la Fundación se clasifica, para todos los efectos legales, en dos categorías, **los contratados laborales regidos por el código sustantivo del trabajo y sus reformas; y los contratados por vinculo civil que son los regidos por el código civil, estos están divididos de la siguiente manera:**

1) Personal Administrativo: conformado por quienes realizan funciones de dirección, coordinación, gestión administrativa, financiera y de apoyo institucional. Este personal se regirá por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025, el presente Reglamento Interno de Trabajo y las demás normas que lo modifiquen o complementen.

2) Personal Operativo: está conformado por docentes, coordinadores pedagógicos o académicos, agentes educativos, profesionales psicosociales, nutricionistas, auxiliares pedagógicos, auxiliares de servicios generales, promotores de cultura o deporte, enlaces de zona y dinamizadores.

Este personal se regirá por las disposiciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025, la Ley 115 de 1994, la Resolución de Calendario Académico vigente de la Secretaria de Educación y Cultura del Cauca, las normas especiales que regulan la labor educativa y social en Colombia y el contrato principal que suscriba la **Fundación Liceo Comercial Ciudad de El Bordo** con la entidad Oficial o Privada con quien contrate.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2º- Quien aspire a tener un cargo en la FUNDACION, dentro de la parte administrativa y operativa, deberá seguir las instrucciones que la misma suministre, para ser registrado como aspirante, y acompañar los siguientes documentos:

- 1) Presentar hoja de vida en el formato único establecido.
- 2) Anexar fotocopia de la cédula de ciudadanía ampliada al 150%.
- 3) Aportar certificados de antecedentes disciplinarios, fiscales y judiciales expedidos por las entidades competentes.

 <p>Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit: 800181797-9</p>	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 10 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

- 4) Entregar el RUT actualizado.
- 5) Presentar los certificados de estudios que acrediten la formación académica exigida para el cargo.
6. Experiencia Laboral y tarjeta profesional según el cargo.
- 7.) Aportar certificado del último empleador, en el que conste el tiempo de servicios y las funciones realizadas.
- 8) Someterse a la aplicación de pruebas psicotécnicas y entrevista psicológica.
- 9) Presentar y aprobar el examen médico ocupacional de ingreso.
- 10) Reunir, a juicio del empleador, las condiciones de instrucción, habilidad, disciplina y actitud necesarias para el adecuado cumplimiento de las obligaciones.
- 11) Aportar los certificados adicionales que, de acuerdo con la naturaleza del cargo, sean requeridos.
- 12) Presentar certificado de REDAM (Registro de Deudores Alimentarios Morosos), conforme a la normatividad vigente.
- 13) Presentar certificado de medidas correctivas expedido por la Policía Nacional.
- 14) No encontrarse en listas restrictivas nacionales o internacionales que generen impedimento para contratar (ejemplo: inhabilidades legales, sanciones vigentes o reportes oficiales).

CAPITULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3º.- El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión 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.

ARTICULO 4º.- Para la celebración de este contrato, EL APRENDIZ declara:

- Estar matriculado en un programa académico de formación (técnico, tecnológico y profesional).
- Contar con disponibilidad para cumplir con el plan de formación en la empresa y la institución educativa.
- Respecto a los menores de edad, solo podrán firmar contratos de aprendizaje entre los 15 y 17 años, y con autorización previa del Ministerio del Trabajo. Este trámite debe gestionarlo la empresa y los menores de 14 años no pueden ser vinculados bajo ninguna modalidad.

ARTÍCULO 5º.- El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y contener, como mínimo:
Identificación del patrocinador: nombre o razón social de la empresa o entidad, NIT, domicilio y representante legal.

1. **Identificación del aprendiz:** nombre completo, apellidos, edad, número y tipo de documento de identidad, dirección y datos de contacto.

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit : 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 11 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

2. **Programa de formación:** oficio, ocupación, profesión u objeto del aprendizaje, nombre y código del programa, modalidad (tradicional, dual u otra autorizada) y duración del contrato, la cual no podrá superar los tres (3) años.
3. **Etapas de formación:** diferenciación de la fase lectiva y la fase práctica o productiva, indicando su duración y forma de desarrollo.
4. **Derechos y obligaciones:** tanto de la empresa como del aprendiz, incluyendo normas de formación, disciplina, evaluación, seguimiento y compromisos de asistencia.
5. **Apoyo de sostenimiento mensual:** valor, periodicidad de pago, fases diferenciadas en caso de modalidad dual, y reglas para la alternancia entre la institución educativa y la empresa.
6. **Condiciones de trabajo y formación:** periodos de estudio, horarios, lugar de práctica, alternancia con la institución educativa (cuando aplique), actividades autorizadas y prohibidas.
7. **Afiliación y protección social:** obligación de afiliar al aprendiz al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensiones, riesgos laborales) y demás coberturas previstas por la ley, como prestaciones económicas en salud, auxilios y garantías aplicables en la modalidad práctica o dual.
8. **Garantías de seguridad y salud en el trabajo:** deber del patrocinador de garantizar un ambiente seguro, equipos de protección personal, capacitación en riesgos y reporte de accidentes o incidentes laborales.
9. **Descansos y recesos:** indicación de que el aprendiz tendrá derecho a descansos semanales y festivos de ley, además de los recesos académicos definidos por el SENA o la institución formadora, pero no a vacaciones laborales tradicionales.
10. **Mecanismos de terminación anticipada:** causas legales de terminación del contrato (pérdida de calidad de aprendiz, bajo rendimiento, incumplimiento de obligaciones, inasistencia injustificada, mutuo acuerdo o fuerza mayor).
11. **Mecanismos de indemnización:** reglas para el pago de indemnizaciones o sanciones en caso de incumplimiento del contrato por cualquiera de las partes.
12. **Entidad de formación:** nombre de la institución formadora (SENA u otra autorizada), domicilio y datos de contacto, así como la obligación de realizar acompañamiento y seguimiento.
13. **Cláusula de protección de datos:** autorización del aprendiz para el manejo de datos personales en cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 y la Ley 2466 de 2025.
14. **Resolución de conflictos:** mecanismos de conciliación y mediación en primera instancia entre el patrocinador, el aprendiz y la institución formadora, antes de acudir a la autoridad laboral o judicial.
15. **Firma de los contratantes o sus representantes:** con indicación de la fecha, lugar de suscripción y vigencia del contrato.

ARTICULO 6º.- Conforme al artículo 21 de la Ley 2466 de 2025:

1. **Si es una formación dual,** En esta modalidad el aprendiz combina desde el inicio su tiempo entre la **empresa** y la **institución educativa**.
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 y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. **Si es formación tradicional,** En esta modalidad el aprendiz primero pasa por una fase lectiva (clases en el SENA o institución educativa) y luego por una fase práctica o productiva (en la empresa).

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit: 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 12 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

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

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

ARTICULO 7º.- Durante la vigencia del contrato, LA EMPRESA se compromete a:

1. Afiliar al aprendiz a salud y riesgos laborales durante la fase lectiva.
2. Afiliar al aprendiz a salud, pensión y riesgos laborales durante la fase práctica o durante toda la formación dual, como trabajador dependiente.
3. Asumir el pago de aportes en su totalidad, conforme a la normatividad vigente.
4. Cubrir el riesgo laboral correspondiente al nivel de riesgo de la empresa y funciones asignadas al aprendiz.

ARTÍCULO 8º.- Hay que tener presente la Ley 2101 de 2021, que ha dispuesto una reducción progresiva de la jornada laboral máxima en Colombia. Eso afecta también la etapa productiva del contrato de aprendizaje, en tanto la empresa y el aprendiz acuerden cumplir con la nueva jornada legal: A partir del 15 de julio de 2025, la jornada legal máxima pasará a ser 44 horas semanales.

- **Jornada Laboral:** A partir del 15 de julio de 2026, la jornada máxima ordinaria de trabajo se reducirá de **44 a 42 horas semanales**, sin disminuir el salario ni los derechos adquiridos. Tu reglamento actual menciona 40 horas como jornada máxima, lo cual es más favorable al trabajador.

ARTÍCULO 9º.- El aprendiz tiene derecho a:

1. Recibir formación adecuada y pertinente.
2. Contar con acompañamiento pedagógico y supervisión.
3. Participar en actividades complementarias de formación.
4. Gozar de afiliación al sistema de seguridad social.
5. Ser evaluado conforme a criterios objetivos.
6. Recibir certificación por parte de la empresa y la institución educativa al finalizar.
7. Acceder a mecanismos de conciliación y solución de conflictos.

ARTÍCULO 10º.- La selección del perfil del personal que labora en la Fundación Liceo Comercial Ciudad de El Bordo para el desarrollo o ejecución de los Programas para los cuales la Fundación sea contratada, se realiza de acuerdo a las líneas o necesidades exigidas y el ingreso se hará cumpliendo con el proceso de selección y designación directa de la Representación Legal, siempre que se cumplan los requisitos indicados en el **Artículo 2º**-y se adjunten los certificados académicos y experiencia exigidos por el respectivo Programa.

CAPITULO IV

PERIODO DE PRUEBA

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit : 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 13 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

ARTÍCULO 11°- La Fundación Liceo Comercial Ciudad de El Bordo, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la entidad, las aptitudes del trabajador, y por parte del trabajador, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 12°- El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 13°- El período de prueba tiene como finalidad permitir tanto al empleador como al trabajador valorar si existe conveniencia en la continuidad de la relación laboral. Conforme al Código Sustantivo del Trabajo y la normatividad vigente, su duración se ajustará de la siguiente manera:

Cuando el contrato de trabajo tenga una duración igual o inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a dos (2) meses.

Cuando el contrato sea a término fijo superior a un (1) año o a término indefinido, el período de prueba no podrá exceder de seis (6) meses.

En todo caso, el período de prueba debe pactarse expresamente por escrito en el contrato laboral. En la fase práctica o formación dual, aplica también el régimen general del Código Sustantivo del Trabajo, conforme a la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 14°- Durante el período de prueba puede darse por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso y sin indemnización alguna. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio de la Fundación, con su consentimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho, los servicios prestados se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones

CAPITULO V

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 15°- Son trabajadores accidentales o transitorios, aquellas personas que se ocupen en la Fundación Liceo Comercial Ciudad de El Bordo de labores de corta duración, no mayores de un (1) mes, y de índole distinta a las actividades normales de la Institución los cuales tienen derecho al pago del descanso dominical y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado. Así mismo, tendrán derecho al pago proporcional de todas las prestaciones sociales establecidas en la ley laboral.

CAPITULO VI

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 16°- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta (40) horas a la semana.

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit : 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 14 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

PARAGRAFO. Conforme a lo indicado en el presente artículo y para efectos de la jornada de trabajo, el personal de la Fundación se clasifica así:

a) Personal administrativo.

b) Personal operativo: Docentes, Supervisores de Zona, Coordinadores Pedagógicos, Agentes Educativos, Psicosociales, Nutrición, Auxiliares Pedagógicos.

El personal administrativo tendrá la jornada ordinaria máxima legal en la forma ya indicada y conforme al horario que se le señala en este mismo artículo; sin perjuicio que, por las características particulares de cada cargo, deba desempeñar su función en un horario diferente, según lo disponga previamente la Fundación.

Los docentes que laboran en establecimientos oficiales vinculados por la Fundación Liceo Comercial Ciudad de El Bordo, trabajan 8 horas diarias según el **Decreto 0277 de 2025**, de las cuales 6 horas son de permanencia obligatoria en la institución educativa, y las 2 horas restantes se dedican a actividades autónomas relacionadas con su cargo, que pueden realizarse dentro o fuera del plantel.

HORARIO DE TRABAJO

CARGO	MAÑANA	TARDE
Personal Administrativo	8:00 AM – 12:30 PM	2:00 PM – 5:00 PM
Docentes Establecimientos Educativos	7: AM -	1:00 PM
Personal Operativo: Agente Educativo, Psicosocial, Nutrición, Auxiliar pedagógico.	8:00 AM –	4:00 PM

La Jornada laboral de la entidad es de lunes a viernes. Teniendo en cuenta que la Fundación Liceo Comercial Ciudad de El Bordo, se sujeta a lo dispuesto en los contratos que suscribe, los horarios de trabajo se ajustaran según las necesidades sin exceder el tiempo establecido de máximo 8 horas días de trabajo de lunes a viernes.

ARTÍCULO 17°. - Descanso en día sábado. Sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 9 del presente Reglamento, de acuerdo a las necesidades de las diferentes dependencias, la Dirección de Recursos Humanos en coordinación con cada dependencia y con la aprobación de la Representante Legal podrá repartir las cuarenta (40) horas semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria diaria hasta por dos (2) horas, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante el día sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 18°- En la Fundación, los trabajadores que laboren cuarenta (40) horas a la semana, tendrán derecho a que dos horas de dicha jornada por cuenta del empleador se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

ARTÍCULO 19°.- No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo, todos los cuales deberán

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit : 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 15 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

trabajar todo el tiempo necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio prestado que exceda de ocho (8) horas diarias, constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 20°- Cuando por fuerza mayor o caso fortuito, que determine suspensión del trabajador por tiempo no mayor de dos (2) horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 21°- El límite máximo de las horas de trabajo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, puede ser elevado por orden de la Fundación, por razón de fuerza mayor, de caso fortuito o cuando sean necesarios o indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las Instalaciones de la Fundación; pero únicamente se permite el trabajo en la medida que sea necesario para el cumplimiento de alguna obligación contractual derivada de los contratos suscritos.

PARÁGRAFO. – Derecho a la desconexión laboral

La Fundación reconoce y garantiza el derecho a la desconexión laboral de todos sus trabajadores, entendido como la facultad de abstenerse de atender comunicaciones, órdenes o requerimientos laborales fuera de la jornada ordinaria pactada, salvo en casos de fuerza mayor o emergencia debidamente justificada.

El ejercicio de este derecho no podrá generar sanciones ni consecuencias negativas en la relación laboral.

CAPITULO VII

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 22°- Según la reforma laboral 2025, el trabajo ordinario diurno es el que se realiza entre: 6:00 a.m. y 7:00 p.m. (Antes era hasta las 9:00 p.m., pero con la Ley 2466 de 2025 el horario nocturno comienza ahora a las 7:00 p.m.)

ARTÍCULO 23°- Trabajo suplementario o de horas extras, es el que excede de la jornada ordinaria y, en todo caso, el que excede la máxima legal.

ARTÍCULO 24°- En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

ARTÍCULO 25°- La Fundación no realiza trabajo suplementario o de horas extras por tal motivo no se autorizan ni se pagarán.

ARTÍCULO 26°- El trabajo nocturno no se contempla dentro de las actividades desarrolladas por la Fundación.

ARTÍCULO 27°- Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores, no se producen cotidianamente en la Fundación por el tipo de actividad que se realiza por lo tanto no se autorizan ni se pagan.

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit : 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 16 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

ARTÍCULO 28°- La Fundación Liceo Comercial Ciudad de El Bordo, no reconocerá el pago de trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo exija de sus trabajadores y sean autorizadas por escrito por la Fundación.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre la Fundación Liceo Comercial Ciudad de El Bordo y sus trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá catalogar el tiempo laborado como horas extras.

Actualmente, el personal administrativo de la Fundación labora 40 horas semanales los administrativos y los docentes cumplen con 22/25 horas semanales en los Centros Educativos, jornada que corresponde a un número inferior de horas de trabajo de la jornada legal vigente para el año 2025, de conformidad con el cronograma de reducción gradual de la jornada laboral establecido en la Ley 2101 de 2021. Esta condición se mantiene sin afectar el salario ni los derechos adquiridos de los trabajadores.

CAPITULO VIII

DIA DE DESCANSO OBLIGATORIO

ARTÍCULO 29°- Serán días de descanso obligatorio y remunerado los domingos y los días de fiesta de carácter civil, religioso conforme lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que reglamenten el caso.

PARAGRAFO: la duración en los días de descanso obligatorio que tratan este capítulo tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas conforme lo descrito en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas competentes.

ARTÍCULO 30°- La Fundación Liceo Comercial Ciudad de El Bordo sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical 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 Fundación. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, el caso fortuito y la fuerza mayor. La Fundación Liceo Comercial Ciudad de El Bordo puede exigir a quien faltare, y que haya alegado justa causa, que lo compruebe debidamente. No tienen derecho a la remuneración del descanso dominical los trabajadores que deban recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

ARTÍCULO 31°- El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

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

ARTÍCULO 32°- Cuando no se trate de salario fijo, como en los casos de remuneración por tarea, a destajo o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit: 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 17 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

ARTÍCULO 33°- Los trabajadores con jornada especial de treinta y seis (36) horas semanales, sólo tendrán derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando laboren en domingo.

ARTÍCULO 34°- El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

- 1) En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal con derecho, o por turnos.
- 2) Desde el mediodía a las trece (13) horas (1 p.m.) del domingo o día de descanso obligatorio, hasta el mediodía o las trece (13) horas (1 p.m.) del día siguiente al del descanso.

ARTÍCULO 35°- En los casos de labores ocasionales o transitorias que no puedan ser suspendidas, cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores.

CAPITULO IX

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 36°- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 37°- La Fundación Liceo Comercial Ciudad de El Bordo, puede determinar para todos o para parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciera, para los que en tal época no llevaran un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

La Fundación Liceo Comercial Ciudad de El Bordo, tendrá vacaciones colectivas en el periodo de diciembre y enero. Las vacaciones para el personal de la Fundación, se establece de la siguiente manera:

1) PERSONAL CON CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO:

Corresponden a quince (15) días hábiles de vacaciones, en el periodo señalado anualmente por la Fundación.

2) PERSONAL CON CONTRATO A TERMINO FIJO Y PERSONAL DOCENTE:

Corresponden a quince (15) días hábiles de vacaciones, las cuales son pagadas en la liquidación a la terminación del contrato.

El personal que termine su contrato sin que hubiere causado las vacaciones por el año cumplido, tendrá derecho a que estas se le reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.

PARAGRAFO: Para todos los efectos, el periodo máximo de vacaciones de todo el personal de la Fundación Liceo Comercial Ciudad de El Bordo, corresponde a quince (15) días hábiles.

ARTÍCULO 38°- La Fundación Liceo Comercial Ciudad de El Bordo dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

ARTÍCULO 39°- Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit: 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 18 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

ARTÍCULO 40°- Se podrán acumular vacaciones, bajo los siguientes supuestos:

- 1) En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
- 2) Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
- 3) La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando quiera que se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o de manejo.
- 4) Si el trabajador goza únicamente de seis días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores.
- 5) En todo caso de acumulación de vacaciones, debe quedar constancia por escrito de los periodos acumulados.

ARTÍCULO 41°- Quedan prohibidas la acumulación y compensación, aun parcial, de las vacaciones de los trabajadores menores de dieciocho (18) años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de las vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado.

Quando para los mayores de diez y ocho (18) años se autorice la compensación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales, este pago sólo se considerará válido si al efectuarlo, la Fundación concede simultáneamente en tiempo al trabajador los días no compensados en vacaciones.

ARTÍCULO 42°- Es prohibido compensar las vacaciones en dinero, pero la Fundación podrá solicitar la autorización del Ministerio de Trabajo para que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria.

Quando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones ya causadas, o cuando dentro de su vigencia haya lugar a la compensación en dinero, se tendrá como base para la compensación el último salario devengado y esta procederá no sólo por el año cumplido de servicios, sino proporcionalmente por fracción de año.

PARAGRAFO: En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea.

ARTÍCULO 43°- El empleado de confianza o de manejo que hiciere uso de sus vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria, y previa aquiescencia de la Fundación. Si ésta no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a remplazarlo, cesa por ese hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente a disfrutar de sus vacaciones.

ARTÍCULO 44°- Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirá para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit: 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 19 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

CAPITULO X

PERMISOS

ARTÍCULO 45°- La Fundación concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho del sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación y, especialmente, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir, en su caso, al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, y para asistir al entierro de sus compañeros de trabajo, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Fundación y, en los dos últimos casos y a juicio de la Fundación el número de trabajadores que se ausenten no sea tal que perjudique el normal funcionamiento de la Institución. La concesión de los permisos antedichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

a) En caso de entierro de sus compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el empleador tiene el arbitrio de concederlo hasta un diez por ciento (10%) del total de trabajadores.

b) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser posterior o anterior al hecho que lo constituye, o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. De todas maneras, el trabajador debe comprobar ante el empleador la ocurrencia del hecho a efecto de que pueda tenerse como justificada su falta de asistencia al trabajo.

c) Las ausencias por asistencia al servicio médico correspondiente, deberá el trabajador acreditarlas con la correspondiente constancia de la EPS a la que se encuentre vinculado. No se aceptarán, por lo tanto, como excusa, la simple manifestación de haber concurrido al servicio médico. La asistencia al servicio médico autorizado deberá comunicarse con anticipación al empleador, salvo los casos de urgencias médicas.

d) En los demás casos, como el ejercicio del sufragio, desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, se demostrará el hecho con la comunicación oficial respectiva y el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

El tiempo empleado en los permisos o licencias de que trata el presente artículo no se descontarán o compensarán al trabajador, salvo cuando no se presente la respectiva documentación que acredite cada caso, sin perjuicio de las sanciones que por tal hecho le sean imputables al trabajador.

E) Ejercicio del derecho al voto, conforme a lo dispuesto en la Ley 403 de 1997 y normas que la modifiquen.

F) Comisiones sindicales inherentes a la organización sindical.

ARTÍCULO 46°- La Fundación Liceo Comercial Ciudad de El Bordo concederá hasta tres (3) días hábiles de permiso remunerado a sus trabajadores en los siguientes casos:

a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el Artículo 3° de la Ley 403 de 1997.

b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzoso Aceptación.

c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal Desarrollo de las actividades del trabajador.

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit : 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 20 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.

Parágrafo: Estos permisos serán adicionales a las licencias de maternidad, paternidad, parental compartida y demás contempladas en la ley vigente.

ARTÍCULO 47°- Para que sean otorgados los anteriores permisos, el trabajador deberá tener en cuenta el siguiente procedimiento:

- 1) El trabajador deberá presentar su solicitud de permiso por escrito ante la Dirección de Recursos Humanos, con copia a su jefe inmediato, indicando el motivo y duración estimada.
- 2) La solicitud debe acompañarse, en lo posible, con el documento soporte (comunicación oficial, constancia médica, registro civil, etc.).
- 3) Una vez reintegrado el trabajador a sus labores, deberá anexar prueba que sustente el permiso concedido de no haberlo hecho con antelación al mismo.
- 4) La falta de entrega de la justificación dará lugar a que la ausencia sea considerada injustificada, con las consecuencias legales correspondientes.

CAPITULO XI

SALARIO, MODALIDADES Y PERIODOS DE PAGO. SALARIO MINIMO

ARTÍCULO 48°- La Fundación y el trabajador convendrán lo relativo al salario que haya de corresponderle, teniendo en cuenta los Programas, perfiles y funciones a desarrollar, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente, o el fijado en los presupuestos de los programas a desarrollar.

ARTÍCULO 49°- El salario puede convertirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie. Es 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 el empleador suministre al trabajador o a su familia, salvo estipulación en contrario, según lo previsto en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

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.

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

ARTÍCULO 50°. Los pagos se efectuarán así: los de jornales, si los hubiere, al vencimiento de cada semana; los de sueldos por períodos mayores de quince (15) días en la forma que indica en el artículo siguiente de este Reglamento. El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se sucedan en el mes.

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit: 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 21 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

ARTÍCULO 51°- Salvo los casos en que se convenga pagos parciales en especie, el salario se pagará mensualmente en dinero, moneda legal, al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, por cheque o se le consignará en la cuenta personal registrada ante el Área Financiera.

ARTÍCULO 52°- La Fundación pagará como mínimo el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV). En los casos en que el trabajador labore una jornada inferior a la legal o proporcionalidad de tiempo, el salario será proporcional al tiempo de trabajo efectivamente realizado, usando como base el salario mínimo o el pactado, según corresponda. La reforma reguló el aporte proporcional en seguridad social para quienes laboren a tiempo parcial. Conviene agregar un artículo que precise que la Fundación garantizará las afiliaciones y aportes según lo establecido por la ley.

ARTÍCULO 53°- Salvo convenio escrito en contrario, el pago de los salarios se efectuará en el lugar habitual de prestación del servicio, durante la jornada laboral o inmediatamente después de su terminación, conforme se establezca en este reglamento y la normativa aplicable.

CAPITULO XII

SISTEMA DE GESTION EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 54°- Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones y medidas de seguridad e higiene que prescriben SGSST y el COPASST y demás elementos para evitar accidentes de trabajo conforme en el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y demás normas competentes. La reforma refuerza que todas las empresas, sin importar su tamaño, deben cumplir con la implementación de un SG-SST.

ARTÍCULO 55°- En caso de accidente de trabajo, aun en el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato, al Coordinador de Recursos Humanos de la Fundación, o al empleado que haga sus veces, para que estos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y de esta forma se dé cumplimiento a lo previsto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 56°- En caso de accidente de trabajo, se le prestarán al trabajador los primeros auxilios correspondientes y se adoptarán las medidas que se requieran y que se consideren necesarias para reducir al máximo las consecuencias del accidente.

Obligaciones de la empresa:

Prestar primeros auxilios: La empresa tiene la obligación de brindar asistencia inicial en cualquier accidente laboral.

En caso de un accidente grave o fatal, se debe informar al Ministerio de Trabajo dentro de los dos días hábiles siguientes a su ocurrencia.

Situaciones en las que la empresa no es responsable:

- **Accidentes deliberados o por culpa grave del trabajador:**

Si el accidente fue provocado intencionalmente por el trabajador, o si hubo culpa grave de su parte, la empresa no será responsable.

- **Agravación de las lesiones por no avisar a tiempo:**

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit: 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 22 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

Si el trabajador no informa a la empresa sobre el accidente de forma inmediata y sin una causa justificada, y esto lleva a un empeoramiento de sus lesiones, la empresa no se hace responsable de esa agravación.

Responsabilidad del trabajador:

- **Avisar del accidente:**

El trabajador tiene la responsabilidad de notificar a la empresa o a sus superiores de manera inmediata sobre el accidente.

- **No actuar deliberadamente:**

El trabajador debe abstenerse de causar accidentes laborales de forma intencionada.

ARTÍCULO 57°- De todo accidente que ocurra al trabajador en horarios y días laborales se hará el debido reporte a la ARL Colmena Seguros, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombres de los testigos presenciales, si los hubiere, y en forma sintética lo que éstos puedan declarar, para que la ARL defina si es o no accidente de trabajo y brinde la debida protección al trabajador.

ARTÍCULO 58°- En todo caso, en lo referente a los artículos de que trata este capítulo, tanto la Fundación Liceo Comercial Ciudad de El Bordo, como los trabajadores se someterán a las normas sobre Seguridad y salud en el Trabajo que estén aprobado por el Ministerio de Trabajo, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente sobre la materia.

ARTÍCULO 59°- Si un trabajador sufre un accidente de tránsito durante su jornada laboral o en actividades relacionadas con su trabajo, deberá informar de inmediato a su jefe directo y al área de Talento Humano. Con este aviso se podrán activar los procedimientos correspondientes ante la ARL, la EPS o el Soat, según sea el caso. Si el trabajador no hace el reporte oportuno, podrá tener consecuencias disciplinarias de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 60°- Cuando se compruebe que un accidente se produjo por incumplimiento de las normas de seguridad, desobediencia a instrucciones o imprudencia grave del trabajador, la Fundación podrá iniciar el respectivo proceso disciplinario, conforme a lo establecido en el presente Reglamento y en la legislación laboral vigente.

Resolución 1843 de 2025 (Evaluaciones Médicas)

Expedida en mayo de 2025, esta resolución introduce nuevas directrices que deben ser incorporadas en la política de SST y en los procedimientos internos.

- **Tipos de evaluaciones:** Se regulan las evaluaciones médicas ocupacionales en diferentes momentos de la relación laboral, incluyendo exámenes pre-ingreso, periódicos, de retiro, de seguimiento después de incapacidades prolongadas y por cambio de puesto.
- **Prohibiciones:** Queda prohibido solicitar pruebas de embarazo o de VIH como requisito para el empleo, a menos que existan riesgos ocupacionales específicos justificados.
- **Frecuencia:** Se establece que las evaluaciones médicas periódicas deben realizarse, como mínimo, cada tres años, a menos que el riesgo requiera una periodicidad diferente.
- **Manejo de recomendaciones:** Las empresas deben implementar los ajustes en el lugar de trabajo, basados en las recomendaciones médicas, en un plazo máximo de 20 días hábiles.

Resolución 3461 de 2025 (Comité de Convivencia Laboral)

Esta norma, publicada en septiembre de 2025, cambia las reglas para el Comité de Convivencia Laboral (CCL), que debe trabajar de forma integrada con el SG-SST.

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit : 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 23 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

- **Protocolo para el CCL:** El comité debe elaborar un reglamento interno propio para su funcionamiento, con especial énfasis en la confidencialidad de la información.
- **Salud mental:** Se refuerza la obligación de ofrecer espacios de apoyo psicológico para trabajadores que presenten quejas de acoso laboral. Esto implica incluir procedimientos de atención en crisis y primeros auxilios psicológicos en el SG-SST.
- **Capacitación:** Se exige capacitar al comité en habilidades como el manejo de conflictos, la imparcialidad y la confidencialidad.

Resolución 908 de 2025 (Licencias SST)

Regula el procedimiento para la obtención y renovación de la licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, lo cual es relevante para los profesionales y el personal a cargo del SG-SST.

CAPITULO XIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 61°- Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- 1) Respeto y subordinación para con sus superiores;
- 2) Respeto para con sus compañeros de trabajo;
- 3) Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y con sus compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores;
- 4) Guardar una conducta decorosa durante todo el tiempo de la ejecución del contrato y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Fundación.
- 5) Ejecutar los trabajos que se le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible;
- 6) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa;
- 7) Ser veraz en todo caso, y suministrar las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo le soliciten, ajustados a la verdad.
- 8) Recibir, aceptar y cumplir las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y el comportamiento laboral en general, con la verdadera intención de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho de la Fundación;
- 9) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarlo, siendo prohibido ausentarse sin permiso del respectivo jefe inmediato.

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit: 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 24 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

- j) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo y para evitar accidentes de trabajo.
- k) Atender las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por la administradora de riesgos profesionales o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes;
- l) Informar oportunamente a la Fundación sobre cualquier circunstancia que pueda afectarla en sus intereses o producirle perjuicios;
- o) No solicitar, gestionar, Requerir dinero, dadas, de manera directa o a nombre de la Fundación Liceo Comercial Ciudad de El Bordo, al personal vinculado con nuestra institución y/o al personal beneficiario de nuestros servicios.
- p) Vestirse decorosamente para asistir al cumplimiento de sus actividades
- q) Realizar la labor de forma personal. El trabajador debe ejecutar la labor que le fue encomendada en el contrato de trabajo, siguiendo los términos estipulados y las instrucciones del empleador.
- r) Cumplir el reglamento interno de trabajo. Debe observar los preceptos y normas establecidos en el Reglamento Interno de la Fundación, que detalla las reglas de conducta, horarios, procedimientos disciplinarios, entre otros.
- s) Cuidado de los bienes de la empresa. Es su responsabilidad cuidar y conservar los instrumentos, materiales y demás bienes que le sean entregados para desempeñar sus funciones.
- t) Colaborar y reportar incidentes. El trabajador debe reportar de manera inmediata cualquier accidente o incidente que ocurra en el lugar de trabajo, así como cualquier condición que pueda generar un riesgo.
- v) Lealtad y fidelidad. Debe actuar con buena fe y lealtad hacia la empresa. Por ejemplo, no puede realizar negociaciones por cuenta propia o ajena que puedan afectar los intereses de su empleador sin su permiso.
- w) Guardar secretos. Debe guardar la reserva sobre asuntos relacionados con la empresa, especialmente aquellos que puedan generar perjuicios si se divulgan, como secretos técnicos, comerciales o de producción.
- x) Aportes a seguridad social. El trabajador debe realizar sus aportes obligatorios al sistema de seguridad social, que cubre pensión, salud y riesgos laborales.
- y) participar en capacitaciones. Debe asistir a las capacitaciones y entrenamientos de seguridad y salud en el trabajo programados por la empresa.

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit : 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 25 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

CAPITULO XIV

ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 60°-Para efectos de autoridad y ordenamiento de la Fundación, la jerarquía de ella será ejercida, en orden descendente, en la siguiente forma:

- Representante Legal
- Directora Ejecutiva
- Coordinador de Talento Humano / Coordinación Administrativa y Financiera
- Coordinadores.
- Coordinadores de zona

La Representante Legal y Directora Ejecutiva tienen la facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Institución.

CAPITULO XV

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE DIECIOCHO AÑOS

ARTÍCULO 61°.

- 1) Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana
- 2) Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.
- 3) Queda prohibido el trabajo de menores de diecisiete (18) años en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.
- 4) La Fundación otorgará permiso no remunerado a las personas que laboran en la institución para desarrollar actividades de capacitación académicas. Para lo cual el trabajador deberá demostrar la vinculación a una institución educativa.

CAPITULO XX

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMA DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit: 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 26 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

ARTÍCULO 62° - Los empleados que tengan personal a cargo deberán informar a la Dirección Ejecutiva - Talento Humano- Asesoría Técnica sobre los hechos constitutivos de faltas y aportar las pruebas que soporten los mismos para efectos que allí se adelante el procedimiento de que trata el presente título.

Cuando la Fundación Liceo Comercial Ciudad de El Bordo tenga conocimiento de la ocurrencia de una falta disciplinaria, le notificará al trabajador por escrito, para que pueda presentar sus descargos, dentro de los tres días siguientes. La sanción debe estar debidamente motivada y notificada, El trabajador tiene derecho a conocer pruebas, presentar descargos y apelar si procede

La Fundación Liceo Comercial Ciudad de El Bordo garantizará el derecho de defensa del trabajador inculpado, quien podrá solicitar ser asistido por dos representantes del sindicato al que pertenezca, si fuere el caso. Teniendo en cuenta que en la Fundación no existe sindicato, la Fundación cumple su obligación oyendo a dos (2) de sus compañeros de trabajo, si el trabajador así lo exigiere.

Agotado el procedimiento anterior, en el evento que los argumentos y descargos del trabajador no sean de recibo, la Fundación procederá imponer la sanción de que trata el artículo 75 del presente reglamento.

PARAGRAFO. En el evento que el trabajador reciba comunicaciones por llamadas de atención u observaciones relacionadas con el trabajo, una vez firmada la copia de la carta, tendrá derecho a presentar sus descargos en forma verbal o escrita, dentro de los tres días siguientes.

Si la Fundación no recibe en plazo prudencial los descargos con relación a la misma, se presume que el trabajador está de acuerdo con el contenido;

Fortalecimiento del debido proceso disciplinario

Se modificó el artículo 115 del CST para garantizar que sanciones disciplinarias cumplan procedimientos mínimos: comunicación formal, derecho de defensa, ver traslado de pruebas, descargos, pronunciamiento motivado, proporcionalidad, etc.

ARTÍCULO 63°- Las sanciones disciplinarias por violación al presente reglamento serán impuestas por las personas indicadas en el artículo 61° del presente reglamento.

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

CAPITULO XVII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACION Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 64°- Son obligaciones especiales de la Fundación:

- 1)** Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- 2)** Procurar a los trabajadores, elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- 3)** Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. A este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.

 <p>Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit: 800181797-9</p>	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 27 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

- 4) Pagar la remuneración pactada, en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- 5) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos;
- 6) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el presente Reglamento.
- 7) Dar al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicios prestados, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta en el consultorio del médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- 8) Cumplir con lo prescrito en el presente **Reglamento Interno** y mantener en la Fundación el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTÍCULO 65°-. Son obligaciones especiales del trabajador: Además de las obligaciones generales establecidas en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, todos los empleados de la Fundación deben cumplir con unas responsabilidades adicionales propias de la naturaleza de la institución. Estas obligaciones buscan garantizar el correcto desarrollo de las actividades, la buena convivencia laboral y el cumplimiento de la misión institucional.

- 1) Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la Fundación toda su capacidad normal de trabajo.
- 2) Desarrollar el objeto del contrato de acuerdo con los Lineamientos, Manual Operativos y Directrices de la Entidad Contratante y las políticas institucionales métodos, usos y prácticas propias de la Fundación.
- 3) Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
- 4) Cumplir personalmente, con responsabilidad y eficiencia las labores inherentes a su cargo;
- 5) Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones.
- 6) Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, y siempre que se respete, por parte del empleador, lo relacionado con la prestación de los servicios en horas extras, trabajos suplementarios o en días festivos, cuando a ello hubiere lugar.
- 7) Rendir los informes verbales y escritos que se le soliciten, asistir a las reuniones, comités y juntas previstas por las directivas de la Fundación o por sus representantes;
- 8) Cooperar con el personal docente y administrativo en la realización de la misión institucional de la Fundación;
- 9) Registrar en la Coordinación de Talento Humanos de la Fundación, su domicilio, dirección y teléfono y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra al respecto.
- 10) Utilizar de manera adecuada el uniforme suministrado por la Fundación, de acuerdo a las instrucciones que para el efecto imparta la Coordinación de Talento Humanos.
- 11) Entregar oportunamente toda la información que se le solicite y que hace parte de las obligaciones contractuales.
- 12) Atender al personal de la Fundación, los Beneficiarios de los Programas y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la Fundación;
- 13) Mantener el cargo al día y el lugar de trabajo ordenado;
- 14) Actuar de manera diligente para evitar poner en peligro la seguridad de las personas o de los bienes de la Fundación.
- 15) No olvidar por ninguna circunstancia que los contratos firmados con la Fundación Liceo Comercial Ciudad de El Bordo son a Término Fijo Inferior a un año.
- 16) Y tener siempre en cuenta que los contratos Firmados con la Fundación están estrechamente ligados a los que firma la Fundación con las entidades estatales en temas como: Duración del contrato, salarios, funciones, horarios trabajo y perfiles requeridos.
- 17) Todas las personas que intervengan en el tratamiento de datos personales, que no tengan la naturaleza de públicos, están obligadas a garantizar la reserva de la información, inclusive después de

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit: 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 28 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

finalizada su relación con alguna de las labores que comprende el tratamiento, pudiendo sólo suministrar o comunicar los datos personales cuando ello corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas en la Ley y en los términos de la misma.

18) Cumplir con los horarios estipulados.

En consecuencia, se comprometen a conservar y mantener de manera estrictamente confidencial y no revelar a terceros, la información personal, contable, técnica, comercial o de cualquier otro tipo suministrada en la ejecución y ejercicio de las funciones.

19) Respetar y proteger la integridad física y Psicológica de los niños, niñas, estudiantes y familias atendidas.

20) Ser garante de los derechos de los niños, niñas, estudiantes, adolescentes y familias beneficiarias de los Programas desarrollados por la Fundación.

21) Desempeñar su labor con honestidad, velar por la protección integral de los niños, las niñas y los adolescentes, garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades consagrados en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, en la Constitución Política y en las leyes, así como su restablecimiento.

CAPITULO XVIII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACION Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 66°- Se prohíbe a la Fundación:

1) Deducir, retener, o compensar suma alguna del monto de salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a) Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo. Es decir, en los casos de multas; retenciones por concepto de cuotas sindicales, cooperativas o cajas de ahorro; aportes al Instituto de los Seguros Sociales o a las Entidades Promotoras de Salud del sector privado; aportes a los Fondos de Pensiones, retención en la fuente y pago de impuestos; deducciones por conceptos de préstamos, anticipos de salarios en los casos autorizados por los Inspectores de Trabajo; y en los casos de cuotas sindicales extraordinarias decretadas por las asociaciones sindicales.

b) Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley las autorice.

c) En cuanto a la cesantía, la Fundación puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.

2) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que estableciere la Fundación.

3) 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.

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

 <p>Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit : 800181797-9</p>	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 29 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

5) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el derecho del sufragio.

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

7) Hacer o permitir cualquier género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista Clinton", cualquiera que sea la modalidad que utilice, para que no se ocupe por otros empleadores a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

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

ARTÍCULO 67°- Prohibición especial a la Fundación: Es prohibido al empleador el cierre intempestivo de la Institución sin preaviso a los funcionarios.

ARTÍCULO 68°- Protección en casos de despidos colectivos:

1) Cuando la Fundación considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores parcial o totalmente, ya en forma definitiva o transitoria, por causas distintas a las previstas en la ley, deberá solicitar autorización previa del Ministerio de Trabajo, explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente, deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud.

2) Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión del contrato de trabajo o terminación del mismo, por fuerza mayor o caso fortuito previstos en los artículos 51 y 466 del Código Sustantivo del Trabajo, la Fundación debe dar aviso al Inspector del Trabajo del lugar o, en defecto de éste, a la primera autoridad política a fin de que compruebe esa circunstancia.

3) No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, de que trata el numeral primero de este artículo.

ARTÍCULO 69°- Se prohíbe a los trabajadores:

1) Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado por el empleador o por quien haga sus veces;

2) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes;

3) Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores;

4) Faltar total o parcialmente al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Fundación.

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

6) Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquiera otra clase de propaganda en los lugares de trabajo;

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

8) Usar los útiles o herramientas suministrados por la Fundación en objetos distintos del trabajo contratado;

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit: 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 30 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

- 9)** Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios o cualquier otra dependencia de trabajo;
- 10)** Negarse a firmar las copias de las cartas que por observaciones relacionadas con el desarrollo del trabajo le sean dirigidas. La firma de la copia sólo indica que el trabajador recibió la comunicación y no la aceptación de su contenido;
- 11)** Incumplir las obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias sin razones válidas;
- 12)** Usar las redes corporativas, los sistemas telemáticos, los equipos, medios informáticos y el correo electrónico que la Fundación pone a su disposición para fines personales o en forma diferente a ubicar información sobre las labores propias de su empleo;
- 13)** Realizar a favor de personas diferentes a la Fundación cualquier labor dentro del lugar o en horas de trabajo, o ejecutar fuera de dichas labores otras que afecten su capacidad de trabajo;
- 14)** Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores:
- Datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la Fundación.
 - Datos personales registrados en cualquier base de datos que los haga susceptibles de tratamiento por parte de la Fundación Liceo Comercial Ciudad de El Bordo, siendo estos de naturaleza pública o privada.
 - Datos sensibles de los beneficiarios de los programas desarrollados
- 15)** Dejar de marcar su tarjeta de control de ingreso y salida, timbrar la de otro trabajador, sustituir a éste en cualquier forma irregular y sin autorización previa;
- 16)** Omitir la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.
- 17)** El retardo en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente;
- 18)** Dañar o maltratar los materiales, equipos, útiles, herramientas o materias primas.
- 19)** Todo acto de indisciplina, mala fe, o discusiones durante la jornada de trabajo;
- 20)** Verse implicados en situaciones de agresión física y/o Verbal (escándalos o peleas) en los espacios públicos o en la comunidad donde viven.
- 21)** Generar cualquier situación de mal comportamiento social que ponga en tela de juicio su idoneidad como persona para desempeñar el cargo para el cual fue contratado.
- 22)** La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
- 23)** General mal ambiente laboral. Tratar a sus compañeros sin el debido respeto y denigrar de los mismos.
- 24)** Sustraer de Fundación información de datos sensibles.
- 25)** Los directores y educadores de los centros públicos o privados de educación formal, no formal e informal, no podrán imponer sanciones que conlleven maltrato físico o psicológico de los estudiantes/beneficiarios a su cargo, o adoptar medidas que de alguna manera afecten su dignidad.
- 26)** Todo el personal deberá presentarse con una vestimenta limpia, ordenada y apropiada para sus funciones laborales, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo y la atención al público.
- 27)** Presentar información falsa para obtener el cargo.
- 28)** Todos los trabajadores vinculados a la Fundación tienen la obligación de asistir a las capacitaciones que la entidad convoque.

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit: 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 31 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

CAPITULO XIX

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 70°- La Fundación no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o en el contrato individual.

ARTÍCULO 71°- Constituyen faltas disciplinarias, el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de la Fundación Liceo Comercial Ciudad de El Bordo y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en los artículos 71, 73, 74 y 75 del presente reglamento.

ARTÍCULO 72°- Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

1. Leves.
2. Graves.

PARAGRAFO: Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará la Dirección Ejecutiva atendiendo los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad
- b. La afectación del servicio
- c. El nivel jerárquico del infractor
- d. La trascendencia de la falta
- e. El perjuicio ocasionado a la Fundación.
- f. La reiteración de la conducta
- g. Los motivos determinantes de la conducta
- h. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

ARTICULO 73°- Sin perjuicio de lo dispuesto en las demás normas del presente reglamento, se consideran como faltas graves:

1. La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo.
2. No informar oportunamente a la Fundación sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios;
3. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
4. El reiterado incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin permiso de la Fundación;
5. No entregar oportunamente la información o documentación solicitada por el Coordinador o Asesores para la elaboración de informes y cumplimiento de obligaciones contractuales contraídas por la Fundación;
6. No atender al personal de la Fundación, los estudiantes, beneficiarios y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la Fundación;
7. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado de la Fundación;
8. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, aún por la primera vez;

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit: 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 32 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

9. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores;
10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificios, talleres o salas de trabajo;
11. El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por la Fundación;
12. Publicaciones de contenidos indecorosos en redes sociales, participación activa en política y motivación a la realización de actividades violentas.
13. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la Fundación;
14. La sistemática omisión de la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado;
15. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo;
16. Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias primas, discusiones, indisciplina, actos de mala fe, cuando causen perjuicio de consideración a la Fundación.
17. General mal ambiente laboral. Tratar a sus compañeros sin el debido respeto y denigrar de los mismos.
18. Suministrar información a terceros sin autorización de la Fundación sobre los beneficiarios de los programas y contratos suscritos.
19. La no aplicación del Manual de Políticas de Protección de la Información señaladas por la Fundación Liceo Comercial Ciudad de El Bordo.
19. Aptitud sospechosa que ponga en riesgo la integridad física y psicológica de los niños, niñas, estudiantes y adolescentes atendidas. (Tocamientos, exhibicionismo, estimulación sexual inadecuada etc.)
- 20) Hacer participe de las labores académicas a personas ajenas a la institución sin la debida autorización de la Fundación Liceo Comercial Ciudad de El Bordo.
- 21) Estar incurso en conductas de abuso sexual a menores, mala conducta ciudadana.
- 22) Adulterar la información de la Matricula/ Inscripción de los estudiantes en los diferentes programas.
- 23) Hacer cobros por concepto de los servicios prestados en contratos suscritos con las entidades Estatales.
- 24) Cambiar la modalidad de prestación del servicio de atención a los estudiantes, sin previa autorización de la Secretaria de Educación y Cultura del Cauca.
- 25) Sistemático incumplimiento en el recibo o entrega de informes de ejecución.

ARTÍCULO 74°- Clases de sanciones. El trabajador está sometido a las siguientes sanciones:

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

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

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

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

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit : 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 33 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

La suspensión por falta grave no será inferior a quince días ni superior a tres meses. La Fundación podrá escoger entre la aplicación de esta sanción o lo establecido en el capítulo XXI del presente reglamento.

La Fundación escogerá y tasará la sanción aplicable de acuerdo a la gravedad o levedad de la falta, de conformidad con los criterios de conveniencia y oportunidad de las mismas.

ARTÍCULO 75°- La imposición de una multa no impide que la Fundación 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 de la Fundación que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 76°- La Fundación no podrá aplicar sanciones distintas a las indicadas en este Reglamento pero, a juicio del empleador o de quien haga sus veces, se podrá prescindir o cambiar la sanción por amonestaciones, llamados de atención, observaciones sobre la forma de realizar el trabajo, etc., por escrito o verbalmente.

CAPITULO XVI

DERECHOS Y PROHIBICIONES PARA MUJERES EN ESTADO DE GESTACION Y EN LICENCIA DE MATERNIDAD

ARTÍCULO 77°- las mujeres en estado de gestación y mientras estén en cumplimiento de su licencia de maternidad no podrán:

- a) Ejecutar labores peligrosas o que requieran grandes esfuerzos.
- b) Ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estad

PARAGRAFO- La Fundación estará en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad; 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 y manifieste una adecuada lactancia materna continua. Lo anterior sujeto al termino por el cual se contrató.

ARTÍCULO 78°-La Fundación está en la obligación de conservar en el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados por maternidad o en caso de aborto, señalados en los artículos 236 y 237 del Código Sustantivo del Trabajo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto. No pueden despedir a una mujer por embarazo, durante la licencia ni en periodo de lactancia, salvo justa causa no relacionada con embarazo y previa autorización.

PARAGRAFO. La Fundación respetará el derecho que tiene el trabajador de gozar de la licencia de paternidad en los términos establecidos en la ley.

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit: 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 34 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

CAPITULO XXI

DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 79°- Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

1. Por parte del empleador

- a) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido;
- b) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores y fuera de ellas (escándalos públicos, riñas callejeras etc.)
- c) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios, jefes, vigilantes o celadores;
- d) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas;
- e) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, en el desempeño de sus labores;
- f) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamento interno de trabajo;
- g) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto;
- h) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la Fundación;
- i) El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
- j) La sistemática inexecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones contractuales, convencionales o legales;
- k) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento;
- l) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes;
- m) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada;
- n) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de la Entidad;

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit : 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 35 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

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

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

p) Alterar los precios de los productos o servicios que expenda la Fundación o cobrar recargos a las cuentas sin autorización alguna.

q) Ausentarse del trabajo por tres días consecutivos sin permiso.

r) Alterar frecuentemente la tranquilidad del sitio de trabajo por mala convivencia.

s) Suministrar información a terceros sin autorización de la Fundación sobre los beneficiarios de los programas y contratos suscritos.

t) La no aplicación del **Manual de Políticas de Protección de la Información** señaladas por la Fundación Liceo Comercial Ciudad de El Bordo.

u) Aptitud sospechosa que ponga en riesgo la integridad física y psicológica de los niños, niñas y familias atendidas.

v) Actos de mal comportamiento del trabajador en el ámbito laboral, social y como miembro de la comunidad, que pongan en duda la idoneidad del trabajador para desempeñar las funciones asignadas.

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

2. Por parte del trabajador

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

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

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

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

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

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

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit: 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 36 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

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

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

PARAGRAFO- 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.

ARTÍCULO 80°- Para dar aplicación al literal i) del numeral primero del artículo precedente (deficiente rendimiento), el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

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

b) Si hechos los anteriores requerimientos, el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo del rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes.

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

ARTÍCULO 81°- En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

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

CAPITULO XXII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 82°- Definición de acoso laboral. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo. Son conductas catalogadas como acoso laboral las señaladas en los artículos dos a siete de la ley 1010 de 2006 modificado por el Art. 74, de la ley 1622 de 2013, la Ley 2209 de 2022 y, la **ley 2305 de 2024**, que específicamente aborda el acoso sexual y recientemente la Ley 2528 de 2025, en donde se aprobó el Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso laboral y establece

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit: 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 37 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

el compromiso de prevenir, sancionar, erradicar la violencia y el acoso en el mundo laboral, basado en la dignidad, respeto e igualdad de oportunidades y la Ley 2466 del 25 de junio de 2025.

ARTÍCULO 83°- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Fundación constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia y tolerancia, que promueva el trabajo en condiciones dignas, justas, armónicas y de buen ambiente entre quienes comparten vida laboral en la Fundación y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Dar cumplimiento a la normativa vigente nacional e internacional sobre igualdad, no discriminación y erradicación de violencias en el trabajo.

Promover un ambiente libre de violencia, acoso y discriminación en todas sus formas.

Garantizar el respeto a la dignidad, honra, intimidad, salud mental, diversidad, y derechos fundamentales de todas las personas que integran la comunidad laboral.

ARTÍCULO 84°- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Fundación ha previsto los siguientes mecanismos: **1. Mantener informados a sus trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006** y sus desarrollos normativos y jurisprudenciales, a través de campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas y prácticas que constituyen acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y su tratamiento sancionatorio. **2. Crear 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 Fundación. **3. Diseñar y aplicar mecanismos de 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 que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y **c.** Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Fundación, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes. **4.** se reconocerán y atenderán las situaciones con especial protección hacia personas con orientación sexual diversa, identidad de género diversa, mujeres, personas en situación de discapacidad, personas víctimas del conflicto armado, entre otras. **5.** que promuevan la eliminación de cualquier forma de acoso o violencia en el trabajo, conforme a lo establecido por el Ministerio de Trabajo y la política pública que se expida en cumplimiento del artículo 18 de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 85°- Procedimiento interno. 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:

1. La Fundación tendrá un comité integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado, con sus respectivos suplentes. Este comité se denominará "**Comité de Convivencia Laboral**".

2. El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

- Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Fundación en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit: 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 38 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

- Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Fundación.
- Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de 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 estimaren pertinentes, g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá por lo menos cada dos (2) meses, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad universitaria para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios competentes de la Fundación, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 86°- La Fundación prohíbe toda forma de acoso laboral o sexual, violencia basada en género y discriminación en el ámbito de trabajo, conforme a lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025. Para ello implementará protocolos de prevención, atención y sanción, garantizando canales de denuncia confidenciales y la protección de los derechos de los trabajadores."

CAPITULO XXIII

RECLAMOS; PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTÍCULO 87°- El personal de la Fundación deberá presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos en orden ascendente, de conformidad con la enumeración hecha en el artículo 61° de este Reglamento. El reclamante debe, por lo tanto, llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo.

Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza.

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit: 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 39 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

CAPITULO XXIV

PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 88°- La Fundación reconocerá a todos sus funcionarios las prestaciones consagradas en la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 89°- En la Fundación no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XXV

APLICACION NORMATIVA ESPECIAL

ARTÍCULO 90°- Sin perjuicio de lo establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo, los contratos de trabajo con los profesores, por tratarse de un establecimiento particular de enseñanza y sin ánimo de lucro, se regirán por las disposiciones contenidas en los artículos 101 y 102 del Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes, salvo estipulación contractual diferente más favorable al trabajador.

ARTÍCULO 91°- La Fundación Liceo Comercial Ciudad de El Bordo señala que los contratos suscritos con los coordinadores, agentes educativos, Auxiliares pedagógicos, nutricionistas, auxiliares de enfermería psicosociales, ingenieros y administrativos, son contratos para el desarrollo de programas con actividades específicas, con fecha de inicio y terminación definida, lugares y población cambiante y que una vez realizadas las actividades el contrato finaliza y es liquidado por la entidad contratante.

Por tal razón son **Contratos Termina Fijo Inferiores a un Año**. Por lo general Inician y finalizan en la misma vigencia o año fiscal. Una vez finalizadas las actividades contratadas, el contrato se entiende terminado y debe ser liquidado conforme a la ley laboral vigente.

ARTÍCULO 92°- Cláusula de prevalencia normativa

En caso de conflicto entre las disposiciones del presente Reglamento y las contenidas en la Constitución, la Ley 2466 de 2025, el Código Sustantivo del Trabajo, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, prevalecerá siempre la norma más favorable al trabajador, en aplicación del principio de favorabilidad.

CAPITULO XXVI

PUBLICACION Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

 Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit: 800181797-9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 40 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	

ARTÍCULO 93°- La Fundación Liceo Comercial Ciudad de El Bordo debe publicarlo en el lugar del trabajo mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Si tiene varios centros de trabajo separados, la fijación física debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que la publicación física sea sustituida por una publicación virtual accesible permanentemente, mediante medios como página web institucional, intranet, o correo electrónico corporativo con constancia de entrega.

ARTÍCULO 94°- El reglamento interno de la Fundación entrará en vigencia ocho (8) días después de su publicación conforme a lo prescrito en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025
 Desde la fecha de vigencia:

Será considerado como único y vigente para todos los trabajadores de la Fundación, en todos los lugares de trabajo.

Quedarán sin efecto todas las disposiciones de reglamentos internos anteriores que la Fundación hubiese tenido.

Toda disposición legal, así como todo contrato individual, pacto, convención colectiva o fallo arbitral vigentes al empezar a regir el presente Reglamento, o que adquieran vigencia con posterioridad a él, sustituyen de hecho las disposiciones de dicho Reglamento, en cuanto fueren más favorables al trabajador.

ARTÍCULO 95°- 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 (artículo 109 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 96°- El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo o, en su caso, del artículo 122 del mismo Código.

ARTICULO 97°- El artículo 56 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo establece la posibilidad de notificar los actos a través de medios electrónicos y por ser este el medio más expedito, el presente Reglamento será enviado vía correo electrónico suministrado por los trabajadores.


LEYCER ESTHER BERMUDEZ MOSQUERA
 Representante Legal

 <p>Fundación Liceo Comercial Ciudad De El Bordo Nit : 800181797-9</p>	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	F-GE-01-00	Página 41 de 41
		Fecha de Emisión: 01/09/2015	