

APOYO JURIDICO A LA FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREÍR, EN LA ACTUALIZACIÓN Y MODIFICACIÓN DE SU REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, Y LA REALIZACION DEL MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS, DESDE LA PERSPECTIVA DE LA LEYES VIGENTES.

MARÍA ALEJANDRA CHACÓN BARRERA

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
BUCARAMANGA

2021

APOYO JURIDICO A LA FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A
SONREÍR, EN LA ACTUALIZACIÓN Y MODIFICACIÓN DE SU REGLAMENTO
INTERNO DE TRABAJO, Y LA REALIZACION DEL MANUAL DE PROCESOS Y
PROCEDIMIENTOS, DESDE LA PERSPECTIVA DE LA LEYES VIGENTES.

MARÍA ALEJANDRA CHACÓN BARRERA
Trabajo de grado para optar al título de Abogado

DIRECTOR
IVAN REINEL PADILLA MORENO
Abogado

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
BUCARAMANGA
2021

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	8
1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
2. ALCANCE DEL TRABAJO.....	11
3. OBJETIVOS.....	12
3.1 OBJETIVO GENERAL	12
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
4. METODOLOGÍA.	14
4.1 PRIMERA ETAPA.....	14
4.2 SEGUNDA ETAPA	14
4.3 TERCERA ETAPA.....	14
5. INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA	16
5.1 MISIÓN DE LA FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREÍR .	17
5.2 VISIÓN DE LA FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREÍR..	17
6. MARCOS DE REFERENCIA	18
6.2 MARCO TEÓRICO:	28
6.3 MARCO CONCEPTUAL:	31
7. CRONOGRAMA.	33
8. DESARROLLO PRÁCTICA JURÍDICO EMPRESARIAL	35
8.1 PRIMER INFORME DE LA PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL	35
8.1.1 INDUCCIÓN A LA FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR	35

8.1.2. MODIFICACIONES AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FRENTE AL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y LA LEY 50 DE 1990.	36
8.2 SEGUNDO INFORME DE LA PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL	40
8.2.1 MODIFICACIONES AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FRENTE A LA ACTIVIDAD DISCIPLINARÍA DE LA FUNDACIÓN.	40
8.3 TERCER INFORME DE LA PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL	44
8.4 CUARTO INFORME DE LA PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL	47
9.CONCLUSIONES	50
10 RECOMENDACIONES	51
BIBLIOGRAFIA.....	53
ANEXOS.....	55

LISTADO DE ANEXOS

Anexo A. Reglamento Interno de Trabajo de Fundación Colombo alemana volver a Sonreír55

Anexo B. Manual de Procesos y procedimientos Disciplinarios de Fundación Colombo alemana volver a Sonreír124

RESUMEN

TITULO: APOYO JURIDICO A LA FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREÍR, EN LA ACTUALIZACIÓN Y MODIFICACIÓN DE SU REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, Y LA REALIZACION DEL MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS, DESDE LA PERSPECTIVA DE LA LEYES VIGENTES.

AUTORA: MARÍA ALEJANDRA CHACÓN BARRERA

PLABRAS CLAVES: Derecho Laboral, Reglamento Interno de Trabajo, Derecho Disciplinario, Debido Proceso, Sanción disciplinaria, Falta disciplinaria, Proceso Disciplinario.

DESCRIPCIÓN: Esta práctica jurídica empresarial, tuvo como principal objetivo, apoyar el área jurídica de la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, específicamente, acompañar el proceso de modificación de su reglamento interno de trabajo, el cual no había sido ajustado desde el año 2007 y posteriormente desarrollar un manual de procesos y procedimientos de sus normas Disciplinarias, en el cual establecer principios y normas de derecho disciplinario aplicables a la actividad de la fundación.

Para esto, se trabajó bajo la dirección de la abogada de la Fundación y se modificó el actual Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación, conforme a la normativa laboral vigente, el debido proceso, y la jurisprudencia actual. También se incorporaron artículos que complementan la actividad disciplinaria de la fundación, la cual carecía de algunos aspectos importantes sustanciales que garantizan el ejercicio de un debido proceso en los procesos administrativos de la Fundación.

Posteriormente se realizó un manual de procesos y procedimientos disciplinarios, desarrollando las normas disciplinarias incluidas en el Reglamento interno de trabajo de la fundación, esto con el fin de brindar una herramienta de trabajo a la oficina de Recurso humano, en la cual apoyarse, para el correcto actuar frente a situaciones de carácter disciplinarias presentadas en la Fundación.

Trabajo de grado

Faculta de Ciencias Humanas, Escuela de Derecho y Ciencias Políticas, Director Iván Reinol Padilla Moreno

ABSTRACT

TITLE: LEGAL SUPPORT TO THE COLOMBIAN-GERMAN FOUNDATION "VOLVER A SONREÍR", IN THE UPDATING AND MODIFICATION OF ITS INTERNAL WORK REGULATIONS, AND THE CREATION OF THE MANUAL OF PROCESSES AND PROCEDURES, FROM THE PERSPECTIVE OF THE CURRENT LAWS.

AUTHORS: MARÍA ALEJANDRA CHACÓN BARRERA

KEY WORDS: Labor Law, Internal Labor Regulations, Disciplinary Law, Due Process, Disciplinary Sanction, Disciplinary Offense, Disciplinary Process.

DESCRIPCIÓN: The main objective of this corporate legal internship was to support the legal area of the Fundación Colombo Aleman Volver a Sonreír, specifically, to accompany the process of modifying its internal work regulations, which had not been adjusted since 2007 and subsequently to develop a manual of processes and procedures of its disciplinary rules, in which to establish principles and rules of disciplinary law applicable to the activity of the foundation.

For this purpose, work was carried out under the direction of the Foundation's lawyer and the Foundation's current Internal Working Regulations were modified, in accordance with current labor regulations, due process, and current jurisprudence also incorporating articles that complement the Foundation's disciplinary activity, which lacked some important substantive aspects, that guarantee the exercise of due process in the administrative processes of the Foundation.

Subsequently, a manual of disciplinary processes and procedures was prepared, developing the disciplinary rules included in the foundation's internal work regulations, in order to provide the human resources office with a working tool on which to rely for the correct action to be taken in disciplinary situations presented at the Foundation.

Degree work

Faculty of Human Sciences, School of Law and Political Sciences, Director Iván Reinel Padilla

Moreno

INTRODUCCIÓN

La constitución política de 1991 trajo consigo nuevas formas de beneficiar a los trabajadores promulgando la renovación de los derechos de los trabajadores en Colombia, estableciendo la importancia de que toda persona tenga derecho a un trabajo digno, y a un trato de dignidad entre trabajador y empleador.

Con la entrada en vigencia de la constitución también se regularon temas como la remuneración, contraprestaciones sujetas a cada labor, que la remuneración dirigida al empleado deba ser liquidada con base a un salario mínimo,

Seguidamente la legislación fue desarrollando los artículos de la constitución política que buscan beneficiar a los trabajadores en busca de proteger a todo trabajador del territorio colombiano que junto a demás disposiciones como los deberes del trabajador fueron creando avances importantes para el derecho laboral , hasta alcanzar presupuestos como la importancia de la creación de un reglamento interno de trabajo en el cual el empleador consigne las reglas de trabajo y de convivencia aplicables dentro de su realidad jurídica o la de la empresa o entidad contratante .

Dicho reglamento interno debe obedecer a los preceptos de la Constitución Política de 1991 y la ley laboral por tanto debe ser un documento que especifique las sanciones y el procedimiento a los cuales un empleado está sujeto tras haber incurrido en una falta a las reglas de trabajo, dando entrada al derecho disciplinario en el ámbito laboral, dándole al empleador la potestad para sancionar las faltas en las que incurra el trabajador, pero además de esto el derecho disciplinario permite un ambiente de justicia entre el empleador y el empleado ya que el derecho disciplinario contempla dichas sanciones pero también garantiza que no se apliquen sanciones desmedidas, injustas, y que vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores, como lo es el derecho fundamental al debido proceso entre otros.

1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La obligación de los empleadores de proporcionarles a sus trabajadores un reglamento interno del trabajo se encuentra contenida en el artículo 105 del código sustantivo del trabajo; con el fin de generar los límites que regirán la relación laboral y así esto les permita determinar qué acciones son permitidas en la relación laboral y que acciones y omisiones por otra parte deben ser sancionados, y demás normas que gobiernan la relación laboral además de las especificación de los procedimientos establecidos en el reglamento, por esto la necesidad de crear un reglamento interno de trabajo de la fundación colombo alemana volver a sonreír el cual ya está constituido desde el año 2007, pero que también tiene el empleador la obligación de modificar estos reglamentos; mantenerlos vigente conforme a la ley colombiana, constitucional y jurisprudencial, además de este reglamento de trabajo debe ser conocido íntegramente por los trabajadores, explicándoles su importancia y finalidad.

Por tanto la fundación colombo alemana necesita ajustar el reglamento interno de trabajo a los cambios jurisprudenciales o legales que se han dado en su materia en los últimos trece años ya que el reglamento interno de trabajo que hay disponible es del año 2007 y proporcionar esta nueva información a cada uno de los cuatrocientos empleados vinculados a la fundación, para lo cual se necesita un profesional en derecho que efectué con premura dicho servicio, lo cual generaría un gasto monetario para la empresa y fundación sin ánimo de lucro COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR, pero está no cuenta con los activos para solventar este gasto y dar cumplimiento a sus obligaciones como empleador, ya que todos sus recursos están destinados a resolver las necesidades que presentan niños y niñas de la primer infancia quienes se encuentran en condiciones de vulnerabilidad.

Por lo anterior, la fundación colombo alemana volver a sonreír, recurre a suscribir un convenio con la universidad industrial de Santander y nuestra escuela de

derecho y ciencias políticas, en busca de un apoyo por medio de un estudiante de decimo semestre de derecho que en gracia a la práctica empresarial como modalidad de grado, aplique los conocimientos adquiridos en el área legal de esta empresa analizando el reglamento interno de trabajo con el que cuenta la empresa y lo ajuste a nuestra legislación vigente.

2. ALCANCE DEL TRABAJO.

Los resultados que se desean obtener, con el desarrollo de esta práctica jurídica fundación COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREÍR, en el área jurídica son:

- Trabajar en el área jurídica de la fundación, retomando la revisión al reglamento interno de trabajo que se viene haciendo desde el semestre pasado por practicantes de la universidad industrial de Santander (que cumplieron con el tiempo establecido como modalidad de grado), en busca de seguir precisando todos los requisitos que debe contener el reglamento interno según el artículo 108 del código sustantivo de trabajo colombiano y los procedimientos aplicables al personal de la fundación.
- Efectuar los cambios o modificaciones necesarias al reglamento interno de trabajo de la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír.
- También se busca brindar apoyo en la realización de un manual de procesos y procedimientos, de aquellos que se establezcan en el reglamento interno de trabajo de la fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Actualizar legalmente el reglamento interno de trabajo y el manual de procesos y procedimientos de la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, los cuales no han sido modificados desde el año 2007, y efectuar el acompañamiento jurídico necesario para cumplir con esta obligación.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Revisar y analizar el Reglamento Interno de Trabajo, en cuanto a las normas vigentes que regulan aspectos como los procedimientos para investigar y sancionar a los trabajadores de la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, y demás, establecidos en el artículo 108 del Código Sustantivo de Trabajo sobre el contenido del Reglamento Interno de Trabajo.
- Sintetizar los aspectos modificables, ajustables, o aspectos a incorporar al Reglamento Interno de Trabajo en lo concerniente a la normatividad vigente a la fecha, la jurisprudencia, y demás legislación colombiana
- Realizar los ajustes pertinentes en el documento interno de trabajo de la Fundación con la aprobación de la tutora legal de esta práctica por parte de la entidad la Abogada Mónica Juliana Báez Meléndez, la cual dirigirá el curso y marcha de la totalidad de la práctica.
- Brindar apoyo en la elaboración y conformación del Manual de Procesos y Procedimientos, que contendrá todo lo concerniente a la legalización de documentos, contratos de prestación de servicios y demás actividades

administrativas desde el punto de vista jurídico y el funcionamiento de la Fundación.

4. METODOLOGÍA.

Esta práctica Jurídica, se busca desarrollar en tres etapas, para alcanzar los objetivos anteriormente contemplados.

4.1 PRIMERA ETAPA

En esta etapa se efectuará la revisión y el análisis del documento del reglamento interno de la fundación, para así poder determinar que capítulos, y artículos deben ser ajustados a la normatividad vigente y que aspectos que bordean el área laboral y procedimientos disciplinarios deben ser incorporados al documento en base a lo reglamentado por el código sustantivo del trabajo.

Dicho análisis se sintetizará en un documento de Word que hará las veces de borrador del reglamento interno de trabajo de la fundación, en el cual se expondrán los cambios y ajustes a realizar en el reglamento interno de trabajo de la Fundación, el cual se enviará vía correo electrónico a la abogada de la fundación MONICA JULIANA BAEZ quien lo evaluará.

4.2 SEGUNDA ETAPA

En segunda medida, una vez realizado el análisis a la normativa interna de trabajo, se procederá a realizarlos cambios al documento del reglamento interno de trabajo, redactando, e incorporando las normativas que deben legalmente contener el reglamento interno para estar conforme a la ley, cada cambio será aprobado, dirigido y supervisado por la tutora legal de la practica la Abogada de la Fundación Mónica Báez, quien en acuerdo con la Funcionaria de Talento Humano de la Fundación me guiaran en la modificación del documento.

4.3 TERCERA ETAPA

Finalizada la segunda etapa y materializado el nuevo reglamento interno de trabajo de la fundación que responde a las necesidades de la empresa y de los empleados, se empezara a realizar un manual de procesos y procedimientos, con el fin de desarrollar algunos aspectos expuestos en el reglamento interno de trabajo,

concerniente a procesos disciplinarios, permisos, de acuerdo al tipo de contrato que vincule al empleado.

5. INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA

Según la información suministrada por la funcionaria a cargo del departamento de Talento Humano de la fundación y lo consignado en su página web <http://volverasonreir.org/#> la fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír; es una fundación con más de 17 años de experiencia en el cuidado de niños, niñas y adolescentes en situación de vulnerabilidad.

Ahora, en su fanpage oficial la fundación proporciona esta información sobre su historia

La Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír” se crea formalmente el 14 de julio de 2001, por iniciativa de la Alemana Ria Nicole Gallinat, quien llega a Bucaramanga en el año 2000, mediante el programa de intercambio estudiantil a AFS en el ámbito profesional, para el servicio de la comunidad. Durante estos años se ha trabajado incansablemente en pro de los niños y niñas más desprotegidos y de sus familias que habitan los diferentes sectores subnormales de Bucaramanga y Floridablanca, población en situación de desplazamiento y vulnerabilidad.

Desde 2007 contamos con la fase I de nuestra sede y en Julio del 2011 logramos culminar la segunda fase, ubicada en el sector de Río Frío en Floridablanca, en donde se atiende actualmente el Centro de Desarrollo Infantil “Volver a Sonreír”.

Para el año 2015 la Fundación Colombo alemana cuenta con 2 sedes en el Municipio de Floridablanca y 5 sedes en el Municipio de Bucaramanga,

en donde se atienden 1021 niños, niñas, Madres Gestantes y Lactantes en diferentes modalidades de atención.¹

5.1 MISIÓN DE LA FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREÍR

“Somos una entidad orientada al desarrollo de niños, niñas, adolescentes y familias en situación de vulnerabilidad, alto riesgo social y con derechos inobservados, amenazados o vulnerados, generando calidad de vida y fortaleciendo capacidades en las comunidades.”²

5.2 VISIÓN DE LA FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREÍR

“Seremos una entidad consolidada en Colombia, en atención en infancia, adolescencia, familia gestora de iniciativas que promuevan la garantía de derechos y contribuya al desarrollo de las comunidades en situación de vulnerabilidad y alto riesgo social.”³

5.3 Valores Corporativos de la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír

- 1) Solidaridad y compromiso social
- 2) Promoción y garantía de los derechos
- 3) Vocación de servicio
- 4) Responsabilidad y transparencia⁴

¹ Disponible en: https://www.facebook.com/pg/fvolverasonreir/about/?ref=page_internal

² Disponible en <http://volverasonreir.org/#>

³ Disponible en <http://volverasonreir.org/#>

⁴ Disponible en <http://volverasonreir.org/#>

6. MARCOS DE REFERENCIA

6.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS:

Los siguientes artículos conforman los antecedentes jurídicos de carácter constitucional que son fundamentales para el desarrollo de esta práctica jurídica.

Artículo 17. Se prohíben la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas.

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 29. El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio. En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable. Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho. Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso.

Artículo 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la

personería jurídica sólo procede por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Estos artículos expuestos anteriormente nos muestran como la Constitución Política y los acuerdos internacionales suscritos por nuestro país, buscan enaltecer el trabajo, y garantizar los derechos de los trabajadores en el territorio colombiano, además de la protección a los derechos humanos de los ciudadanos.

Artículos como el 25, 29 y 53 de la constitución Política son muestra de la protección que se busca de los derechos humanos y de la dignidad, como es el artículo 25 quien establece que cada labor debe darse siempre en un ambiente dignidad, el artículo 29 establece uno de los grandes pilares que trajo la constitución Política de

1991 y que en cuanto a garantías al trabajador se refiere como es el derecho al debido proceso, Finalmente el artículo 53 de la Constitución; es el que regula, cuál debe ser el órgano encargado de reglamentar el derecho al trabajo y establece que debe ser el congreso , ya que el derecho al trabajo es un derecho de carácter fundamental y demanda una especial regulación en busca de seguir protegiendo los intereses de los trabajadores del territorio colombiano.

Analizando la última idea del artículo 53” los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores” es un apartado que establece que ningún reglamento interno de trabajo puede vulnerar algún derecho de los trabajadores ni propiciar un escenario hostil para sus trabajadores, por tanto, debe ser un reglamento que este en armonía con el ordenamiento jurídico vigente.

Otra normatividad de vital importancia y base para el desarrollo de esta práctica jurídica es el código Sustantivo del Trabajo en sus artículos:

Artículo 1o. Objeto. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Artículo 13. Mínimo De Derechos y Garantías. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo.

Artículo 58. Obligaciones Especiales Del Trabajador. Son obligaciones especiales del trabajador:

1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

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

3a. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

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

5a. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6a. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.

7a. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

Artículo 60. Prohibiciones a los Trabajadores. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso del empleador.

2. <Numeral CONDICIONALMENTE exequible> Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o 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 (D.2478/48).

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o nó en ellas.

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

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

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el {empleador} en objetos distintos del trabajo contratado.

Artículo 104. Definición. Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio.

Artículo 105. Obligación de Adoptarlo.

1. Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo empleador que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales.

2. En empresas mixtas, la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el empleador ocupe más de diez (10) trabajadores.

Artículo 106. Elaboración. El empleador puede elaborar el reglamento sin intervención ajena, salvo lo dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores.

Artículo 107. Efecto Jurídico. El reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador.

Artículo 108. Contenido. El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

1. Indicación del empleador y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.
2. Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.
3. Trabajadores accidentales o transitorios.
4. Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada.
5. Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.
6. Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.
7. Salario mínimo legal o convencional.
8. Lugar, día, hora de pagos y período que los regula.
9. Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el empleador suministre.
10. Prescripciones de orden y seguridad.
11. Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.
12. Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes.

13. Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de dieciséis (16) años.

14. Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.

15. Obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores.

16. Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.

17. La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

18. Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren.

19. Publicación y vigencia del reglamento.

Artículo 109. Clausulas Ineficaces. No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Artículo 110. Normas Excluidas. El reglamento no debe contener las reglas de orden meramente técnico o administrativo que formule el empleador para la ejecución de los trabajos, ni normas distintas de las mencionadas en el artículo 108.

Artículo 111. Sanciones Disciplinarias. Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador.

Artículo 112. Suspensión del Trabajo. Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.

Artículo 113. Multas

1. Las multas que se prevean, sólo puede causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta (5a) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.

2. El empleador puede descontar las multas del valor de los salarios.

3. La imposición de una multa no impide que el empleador prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

Artículo 114. Sanciones no previstas. El empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en contrato individual.

Artículo 115. Procedimiento para sanciones. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

Artículo 120. Publicación. 1. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de 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. 2. Con el reglamento debe publicarse la resolución aprobatoria.

La ley laboral establece que cada empresa que tenga más de cinco trabajadores, debe contar con un reglamento interno de trabajo, según lo expuesto en el artículo 108 del CST, con un mínimo de 15 ítems; los cuales van desde las indicaciones normativas que regirán los espacios de trabajo, las sanciones si son incumplidas estas normas, acompañado de un procedimiento claro y expreso.

La ley 734 de 2002, establece las sanciones y procedimiento a las que están sujetos servidores públicos y los particulares permitidos por la ley al cometer alguna falta disciplinaria, este Código Único Disciplinario, Ley 734 de 2002, es importante; porque, nos brinda las herramientas normativas en la creación del reglamento interno de trabajo de cualquier entidad, además de poder hacer las remisiones a este código; cuando tenemos un vacío en el reglamento interno de trabajo; también es una directriz de suma importancia para la realización de un manual de procesos y procedimientos establecidos por el reglamento interno de trabajo, ya que la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír; maneja recursos públicos y al manejarlos; sus directivos tendrían que ajustarse al procedimiento disciplinario, plasmado en la Ley 734 de 2002.

Por otra parte, la Corte Constitucional, ha abordado, en sus sentencias, el procedimiento disciplinario y ha determinado que:

Sentencia C 593 de 2014: *“DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO- Implica materialización del derecho a la defensa En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es “indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente”. De igual*

forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude “es necesario que cada uno de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados”. Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos: La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.”⁵

⁵ <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-593-14.htm>

6.2 MARCO TEÓRICO:

El derecho laboral, en su necesidad de reglamentar las relaciones laborales que se dan dentro del territorio nacional, establece distintas obligaciones tanto para empleados como empleadores y una obligación que atañe a este último es la de proporcionar un reglamento interno de trabajo, el cual debe contener lo contemplado en el artículo 108 del Código sustantivo del trabajo, las cuales son unas mínimas que se deben dejar claras entre las partes, así como los procedimientos y procesos que se relacionen con el reglamento interno de trabajo.

El derecho disciplinario tiene la capacidad de ser la intervención entre empleador y trabajador, en aras de velar por las garantías fundamentales de la defensa y el debido proceso. Se convierte entonces esta área del Derecho en la herramienta para sancionar conductas del derecho privado, al permitirle crear un Reglamento interno disciplinario que describa comportamientos reprochables a los intereses del mismo y crear un procedimiento, que permita que el trabajador sea sancionado por sus faltas disciplinarias.

La presente práctica empresarial tiene como finalidad la modificación del reglamento interno de trabajo de la FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR, el cual fue expedido en el año 2007, por tanto, es necesario que se le efectuó una actualización de acuerdo a la normativa vigente y el debido proceso, además de la elaboración de un manual de procesos y procedimientos establecidos en el reglamento interno de la entidad. Para desarrollar lo anterior se tendrá como presupuesto el ART 108 del Código Sustantivo del trabajo y las demás disposiciones de carácter laboral que debe contener el reglamento interno de trabajo y los procedimientos regulados en el Código Único Disciplinario ley 734 de 2002 como base para la redacción del manual de procesos y procedimientos que necesita la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír.

CARLOS HERNÁN GODOY F Y NATALIA ALZATE GARCIA escritores del artículo “EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO QUE DEBERÁN ESTABLECER LOS EMPLEADORES” en el cual buscan explicar los puntos más importantes de la sentencia C-593 de 2014 la cual en su estudio de constitucionalidad del artículo 115 del código sustantivo del trabajo, estableció el procedimiento para las sanciones disciplinarias dentro de la relación laboral. Entre estos aspectos también encontramos diferentes requerimientos que genera el estudio del artículo 115 como es La publicación de una política o manual que dé a conocer el trámite de los procesos disciplinarios. Hacer referencia a dicha política en la actualización más próxima del Reglamento interno de trabajo. Además, alertan sobre los presupuestos mínimos a tener en cuenta por las empresas, en aras de que sus medidas disciplinarias gocen de atribuciones jurídicas.

Dicha Sentencia señala claramente,

“En efecto, tal y como se desarrolló en la parte motiva de esta providencia, toda sanción impuesta por el patrono debe estar previamente consagrada en el Reglamento, debe ser resultado de un proceso en el que se haya oído previamente al trabajador, en el cual se le haya permitido presentar pruebas y controvertir las que existiesen en su contra, la decisión debe estar motivada e indicar con claridad las normas de la ley o del reglamento de trabajo en las cuales hayan sido previstas las conductas imputadas y debe definir la responsabilidad del trabajador en la conducta imputada. De igual manera, en el caso en que proceda, permitirse que pueda ser revisada por el superior jerárquico de aquél que interpuso la sanción.

Adicionalmente, la facultad sancionatoria en cabeza del empleador debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, estar plenamente probados los hechos que se imputan.

En este orden de ideas, la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplen, entre los que se encuentran (i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (vi) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vii) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción labor”

6.3 MARCO CONCEPTUAL:

Contrato de Trabajo.

Art 22 C.S.T. Es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, {empleador}, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

Art 23. Elementos Esenciales.

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

Art 24. Presunción. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

Debido Proceso: Es el conjunto de requisitos que se le deben garantizar a todo trabajador; durante todo el proceso disciplinario; dentro de este proceso se encuentra el derecho a la defensa y un juzgador estipulado en el reglamento interno de trabajo.

Funcionario o Trabajador de la Fundación Colombo Alemana Volver a sonreír: Es toda persona que hace parte de una relación laboral, ya sea por un contrato de trabajo verbal o escrito.

Procedimiento Disciplinario: Es el procedimiento por medio del cual se establecen las sanciones por faltas u omisiones al trabajador, está reglado por la proporcionalidad de la amonestación, el debido proceso y el cumplimiento de los deberes y funciones del trabajador dentro de la empresa, así como la posibilidad de defenderse, rechazar o aceptar

Reglamento interno de Trabajo: es un documento de suma importancia en toda empresa, debido a que constituye las normas reguladoras de las relaciones internas de la empresa con el trabajador.

Sanción Disciplinaria: Conforme a los lineamientos establecidos por la Ley 734 de 2002 (Código Único Disciplinario), una sanción disciplinaria es la pena impuesta cuando un servidor público o un particular con alguna relación contractual con el Estado incurre en cualquiera de las conductas que conlleven al incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses.

7. CRONOGRAMA.

2. ACTIVIDAD	<input type="checkbox"/> JULIO				<input type="checkbox"/> AGOSTO				<input type="checkbox"/> SEPTIEMBRE				<input type="checkbox"/> OCTUBRE				<input type="checkbox"/> NOVIEMBRE		
	<input type="checkbox"/> SEMANAS DE CADA MES																		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3		
Revisión y análisis del reglamento interno de trabajo de la fundación. Realización de borrador del reglamento interno de trabajo de la fundación el cual se presenta a la Abogada Mónica Juliana Báez, para aprobación de cambios o ajustes a realizar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
una vez realizado el análisis a la normativa interna de trabajo, se procederá a realizarlos cambios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

<p>al documento del reglamento interno de trabajo, redactando, e incorporando las normativas que deben legalmente contener el reglamento interno para estar conforme a la ley, cada cambio será aprobado, dirigido y supervisado por la tutora legal de la práctica.</p>																	
<p>se realizará un manual de procesos y procedimientos, con el fin de desarrollar algunos aspectos expuestos en el reglamento interno de trabajo, concerniente a procesos disciplinarios,</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

permisos, de acuerdo al tipo de contrato que vincule al empleado.																			
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

8. DESARROLLO PRÁCTICA JURÍDICO EMPRESARIAL

8.1 PRIMER INFORME DE LA PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL

8.1.1 INDUCCIÓN A LA FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR

Inicialmente, recibí una breve inducción en las instalaciones de la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, en la cual me entreviste con la Coordinadora de Talento Humano, la señora Leyza Catalán Gutiérrez quien me explicó las diferentes situaciones que se le viene presentando con los trabajadores debido a que el reglamento interno de trabajo de la Institución no está actualizado conforme a la legalidad vigente, en especial carece de normas de materia disciplinaria laboral que le permita a ella como la Operadora Disciplinaria de la empresa guiarse en cuanto a normas disciplinarias, ya que no habían procedimientos disciplinarios establecidos a los cual apearse en una situación entre un trabajador y la comisión de una falta disciplinaria por esto también me expreso la necesidad de tener un manual de procesos y procedimientos disciplinarios, por tal ausencia requiere el apoyo de la UIS por medio de esta práctica empresarial.

Seguidamente me entrevisto con la Abogada de la fundación Mónica Juliana Báez, quien me expresa que el reglamento interno de trabajo de la Fundación no se ha actualizado desde el año 2007 y por esto es necesario modificarlo conforme a la ley a la Jurisprudencia vigente, y me da acceso al documento de Word que contiene el reglamento interno de trabajo en proceso de modificación para que lo analice y retomes la labor de modificación en especial la inclusión de los artículos del Reglamento que tengan conexidad con la acción disciplinaria, ya que necesitábamos complementar la parte disciplinaria del reglamento para poder fundamentar el manual de procesos y procedimientos disciplinarios de la fundación en las normas descritas sobre actividad disciplinaria de la fundación.

8.1.2. MODIFICACIONES AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FRENTE AL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y LA LEY 50 DE 1990.

Inicialmente analizamos los artículos que definen y establecen al reglamento interno de trabajo en la legislación laboral iniciando por el artículo 104 quien define al reglamento interno de trabajo como el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio, (Código Sustantivo del Trabajo, art 104), y demás artículos que hablan sobre la obligación del empleador de tener este reglamento interno (Código Sustantivo del Trabajo, art 105) y el efecto jurídico que tiene el reglamento interno el cual hace parte del contrato individual de trabajo (Código Sustantivo del Trabajo, art 107)

Hasta llegar al artículo 108 el cual establece la lista del contenido o disposiciones normativas que debe contener el reglamento interno de trabajo:

1. Indicación del empleador y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.

2. Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.
3. Trabajadores accidentales o transitorios.
4. Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada.
5. Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.
6. Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.
7. Salario mínimo legal o convencional.
8. Lugar, día, hora de pagos y período que los regula.
9. Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el {empleador} suministre.
10. Prescripciones de orden y seguridad.
11. Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.
12. Orden jerárquico de los representantes del {empleador}, jefes de sección, capataces y vigilantes.
13. Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de dieciséis (16) años*.
14. Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.
15. Obligaciones y prohibiciones especiales para el {empleador} y los trabajadores.
16. Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.

17. La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

18. Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren.

19. Publicación y vigencia del reglamento (Código Sustantivo de trabajo, artículo 108).

Basándonos en el artículo anterior, junto a la abogada de la fundación establecimos desde el capítulo 1 iniciando por la actualización del campo de acción de la fundación, Condiciones de admisión a la fundación Colombo alemana Volver a Sonreír, lo contemplado frente al Contrato de aprendizaje, Periodo de prueba, trabajadores accidentales o transitorios, precisiones sobre el Horario de Trabajo, horas extras y trabajo nocturno tasas y liquidaciones de estos recargos, también establecimos los días de descanso legalmente obligatorios y una lista de cada día reconocido por la ley como descanso obligatorio.

También establecimos lo pertinente frente al trabajo dominical y festivo, su remuneración y recargo, vacaciones remuneradas, la época de vacaciones que debe ser señalada por la fundación como vacaciones, y se hizo inclusiones como por ejemplo los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los empleados tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea según la Ley 50 de 1990.

En cuanto a los Permisos se estableció las licencia por luto; para el ejercicio del derecho del sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para concurrir 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 Colombo Alemana Volver a Sonreír, 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.

También las condiciones que aplican en torno a los permisos como los necesitados por las mujeres embarazadas que trabajen en la empresa ya que toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia(Ley 1822 de 2017) para lo cual se describió el trámite a seguir para estos permisos y licencias de maternidad entre otros aspectos que enmarcan estos asuntos como el descanso remunerado durante la lactancia a la trabajadora.

Es una obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo (Código Sustantivo del Trabajo, art 57) en ese orden también incluimos un Capítulo sobre el servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.

Finalmente, en cuanto a la parte laboral ajustamos las prescripciones de Orden frente a la lista de deberes del trabajador. Se señala que el Orden Jerárquico aplicable en la Fundación es el siguiente: Asamblea general, Junta Directiva, Directora, Coordinadoras(es). Establecimos que de los cargos mencionados tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa la Directora, coordinadoras(es) a través del proceso disciplinario, siempre y cuando la causa de la conducta se encuentre plasmado dentro del artículo 60 del Código Sustantivo de Trabajo, conforme al debido proceso del artículo 29 de la Constitución Política.

Finalizamos esta etapa de la práctica con los últimas normas que obedecen a lo ordenado por la ley laboral sobre lo que debe contener el Reglamento interno de trabajo como las obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores, obligaciones especiales del empleador y las demás disposiciones que establece el artículo 108 del C.S.T.

8.2 SEGUNDO INFORME DE LA PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL

8.2.1 MODIFICACIONES AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FRENTE A LA ACTIVIDAD DISCIPLINARIA DE LA FUNDACIÓN.

El artículo 114 del CST, condiciona que el empleador no puede establecer sanciones que no estén contempladas en el reglamento interno de trabajo y en general que vayan en contravía de los derechos de los trabajadores, pues nuestro ordenamiento jurídico colombiano, por mandato internacional y constitucional, establece un principio de legalidad y tipicidad, para cualquier derecho sancionatorio, principios que van de la mano con la favorabilidad en la aplicación e interpretación de las normas labores, así que establecimos la Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias fundamentándonos en la ley 734 de 2002, y en los principios del derecho disciplinario público, estableciendo que constituye una falta disciplinaria, las formas de realización de la conducta dadas como acción u omisión, la tipicidad disciplinaria que se desarrolla del principio de constitucional de tipicidad.

Otro concepto que era importante incluir en el Reglamento interno es la ilicitud sustancial, la cual establece que la conducta sancionable debe ser antijurídica o ilícita, y la culpabilidad de las faltas disciplinarias ya que solo son sancionables a título de dolo o culpa, estableciendo que la conducta será dolosa cuando el trabajador conoce los hechos constitutivos de falta disciplinaria, su ilicitud y quiere su realización y la conducta es culposa cuando el trabajador incurre en los hechos constitutivos de falta disciplinaria

por la inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones.

Frente a la calificación de las faltas La levedad o gravedad de las faltas la determinará la Dirección de Recursos Humanos atendiendo los siguientes criterios:

1. El grado de culpabilidad
2. La afectación del servicio
3. El nivel jerárquico del infractor
4. La trascendencia de la falta
5. El perjuicio ocasionado a la Fundación.
6. La reiteración de la conducta
7. Los motivos determinantes de la conducta
8. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

Después de establecer el listado de faltas graves y faltas leves, se estableció las clases de sanciones aplicadas por la fundación colombo alemana Volver a Sonreír basándonos en lo dispuesto en la ley 734 de 2002 incluimos los criterios que debe tener la autoridad competente para graduar la sanción:

- a. La forma de culpabilidad, que puede ser dolosa o culposa.
- b. El tener antecedente interno disciplinario.
- c. El grado de afectación, perturbación, daño o detrimento causado con la conducta al desarrollo de la actividad misional de la Fundación o a los bienes de la entidad o a los derechos de los demás trabajadores.
- d. Las circunstancias en que se cometió la falta.
- e. El haber obrado como coautor o partícipe.
- f. Confesar voluntariamente la comisión de la falta, en caso de faltas

graves.

g. El haber procurado evitar o mitigar, durante la comisión de la falta, los efectos nocivos, dañinos o perturbadores de la misma.

h. El haber sido inducido a cometer la falta por otra persona.

También se reforzaron los artículos correspondientes al procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias, en primera medida estableciendo que la autoridad competente para ejercer la potestad disciplinaria garantizará y respetará el debido proceso aplicado al trabajador, se establecieron los Derechos del trabajador en el proceso disciplinario entre estos, que se reciba su versión sobre los hechos, y Rendir descargos entre otras garantías procesales para el trabajador.

Otra parte importante en cuanto a la actividad disciplinaria que se incorporó al RIT es el Recurso de apelación contra decisión sancionatoria, estableciendo que contra la decisión que declara responsable disciplinariamente al trabajador y le impone una sanción, procede el recurso de apelación. También se incluyó partes sustanciales como los Medios de prueba, libertad probatoria, Investigación integral entre otros mínimos fundamentales en las providencias disciplinarias expedidas por parte de la Fundación.

Seguidamente precisamos las etapas del proceso Disciplinario Ordinario aplicado dentro de las instalaciones de la fundación ya que se alude es necesario que cada una de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados. (Sentencia T-944, 2000).

Etapas del proceso Disciplinario Ordinario:

- Indagación preliminar
- Investigación Disciplinaria
- Evaluación de Investigación
- Formulación de cargos y citación a audiencias de descargos
- Audiencia de descargos, pruebas y juzgamiento.

De igual forma incluimos los mínimos que debe contener el fallo es decir la decisión que pone fin a la actuación disciplinaria, y pasamos a desarrollar un procedimiento de segunda instancia y su trámite, y como parte final de la parte disciplinaria del RIT, incorporamos un proceso disciplinario abreviado el cual se deberá aplicar cuando estamos frente una falta leve, ya que no tiene sentido aplicar un procedimiento ordinario con todas sus etapas y complejidades para sancionar una falta leve.

Cabe mencionar que el reglamento interno de trabajo carecía gravemente de normatividad en materia disciplinaria, no se habían establecido demasiados parámetros necesarios para un proceso disciplinario basado en el debido proceso y con respeto de las normas disciplinarias públicas que, aunque estamos ante una entidad de carácter privada, toda actividad disciplinaria debe respetar el debido proceso, como referente jurisprudencial la Corte Constitucional (Sentencia T-1032 de 2000) manifestó “es indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso del poder disciplinario”.⁶ Por esto nos preocupamos por incluir las normas sustanciales que nos permita elaborar un manual de procesos y procedimientos disciplinarios que respete el debido proceso.

Finalmente, cuando ya estaba el documento completo como reglamento interno de trabajo de la fundación Colombo alemana Volver a Sonreír, procedí

⁶ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T -944/00. Consultada el 5 de noviembre de 2020. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/T-1032-00.htm>

a elaborar tabla de contenido y ajustar los últimos detalles y lo envié vía correo electrónico a la Abogada de la fundación Mónica Báez.

8.3 TERCER INFORME DE LA PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL

En este periodo de tiempo inicie con la redacción del Manual de procesos y procedimientos disciplinarios de la fundación, es un instrumento de trabajo , y apoyo al área de Recursos humanos de la fundación, el cual se crea con el fin de desarrollar de manera detallada, ordenada, sistemática e integral los procedimientos y procesos que se derivan de la actividad disciplinaria de la fundación en el ejercicio de sus funciones, contiene desde los principios del derecho disciplinario en la actividad pública, como es el derecho fundamental al debido proceso, hasta todas las instrucciones, responsabilidades e información sobre los procesos disciplinarios establecidos en el reglamento interno de trabajo de la Institución.

En primera medida se trabajó sobre las disposiciones generales del Manual de la mano de la abogada de la Fundación Mónica Juliana Báez, como la introducción, ámbito de aplicación, la competencia para ejercer la potestad disciplinaria radica en la representante legal de la Fundación, ya que según la sentencia C-943 de 2004, El representante legal de la Fundación es quien tiene el poder de dirección en la actividad laboral y es quien debe garantizar el orden y la disciplina en su empresa siempre poniendo como limite el principio rector del derecho fundamental al debido proceso consagrado por la Constitución Política y demás limites interno y externos o jurídicos impuestos por la ley en el ámbito de la regulación de la libertad de empresa.

Relacionamos la misión y visión de la Fundación, seguidamente desarrollamos el procedimiento a seguir cuando hay un despido o una renuncia de un trabajador, esto como pedido especial de la directora de Recurso humano, ya que como uno de los fines de este manual es informar al trabajador, ella pidió incluir esa parte del

manual, así que pusimos los dos tramites a seguir para desvincularse la fundación cuando un empleado presenta carta de renuncia y Cuando el contrato se termina unilateralmente.

Seguidamente empecé a exponer de forma breve la naturaleza del derecho disciplinario en la esfera pública, tanto más cuanto que son las normas consagradas en la Ley 734 de 2002 y la Ley 1952 de 2019, las que brindan orientación y soporte interpretativo en el ejercicio de la acción disciplinaria en el sector privado, esto con el fin de informar a la directora de recursos humanos y a los trabajadores sobre la base normativa con la que fue creada el manual y en aras de ilustrar y nutrir el correcto ejercicio de la actividad disciplinaria en la Fundación, por esto inicie exponiendo un poco las generalidades del Derecho Disciplinario en el Sector Público, manifestando que el derecho disciplinario es una manifestación del *ius puniendi* del que goza el Estado, el cual, en relación a esta área jurídico, le otorga la facultad de tipificar faltas e imponer sanciones a los servidores públicos, pero sin olvidar resaltar que el ejercicio de esta facultad estatal debe respetar en todo momento los derechos fundamentales del disciplinado, como lo es el debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución Nacional.

El derecho al debido proceso administrativo se traduce en la garantía que comprende a todas las personas de acceder a un proceso justo y adecuado, de tal manera que el compromiso o privación de ciertos bienes jurídicos por parte del Estado a sus ciudadanos no pueda hacerse con ocasión de la suspensión en el ejercicio de los derechos fundamentales de los mismos. Es entonces la garantía consustancial e infranqueable que debe acompañar a todos aquellos actos que pretendan imponer legítimamente a los sujetos cargas, castigos o sanciones como establecer prerrogativas (Sentencia T-1263, 2001).

Seguidamente nos adentramos al ejercicio del Derecho Disciplinario en el sector privado, a la cual pertenece la Fundación Colombo alemana Volver a Sonreír,

concierno a aquella modalidad de derecho disciplinario en virtud de la cual, las entidades de derecho privado que tienen facultades coercitivas para mantener el orden y la disciplina en sus estructuras, aplican medidas sancionatorias que deben ser respetuosas del principio de legalidad y el debido proceso. El sustento de esta modalidad de derecho disciplinario, han sido las diferentes decisiones de tutela que han adoptado los jueces y muy especialmente la Corte Constitucional, donde ha fijado parámetros que delimitan las esferas de aplicación del mismo.

Además de lo anterior también manifestamos que en aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con estos, por lo que podríamos decir que la jurisprudencia otorga libertad para establecer los procedimientos a la entidad privada, siempre que en estos se consagren y protejan los siguientes mínimos:

- La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;
- la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias;
- el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;
- la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;

- el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente,
- la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y
- la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones. (Sentencia T-917 de 2006).

Una vez realizada la exposición anterior y sentadas las bases y los principios a tener en cuenta para la realización del manual de derecho disciplinario en la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír”, se procedió con la redacción del mismo.

8.4 CUARTO INFORME DE LA PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL

Teniendo en cuenta que el objetivo general del presente manual es ofrecer a la Fundación una herramienta de consulta diaria para el Área de Recursos Humanos y los empleados de la fundación, ilustrando el correcto actuar y proceder en diferentes situaciones de carácter disciplinarias, que pueden ocurrir en las relaciones laborales suscritas por la fundación. No basta con realizar una mera enunciación de las actuaciones procesales que se deben llevar a cabo, toda vez que, sin perjuicio de la importancia de los procedimientos, resulta esencial dar herramientas de tipo sustancial que permitan una correcta aplicación del derecho disciplinario en el ámbito privado.

De conformidad con lo anterior, el manual de proceso y procedimiento se realizó fundamentándonos el Reglamento Interno de la Fundación y en las normas disciplinarias que incluimos en el RIT, y en el Código Único Disciplinario Público, sin que ello implique un total apego a su modalidad pública, y guiado por los principios del debido proceso, conforme a lo expuesto en la parte inicial del manual.

Seguidamente, iniciamos con la redacción de la parte sustancial a tener en cuenta en la aplicación de la potestad disciplinaria, dando claridad al concepto de falta, al de relación especial de sujeción degradada y las categorías dogmáticas del derecho disciplinario que se deducen del reglamento interno de trabajo.

Posteriormente, se desarrolló los aspectos a tener en cuenta al momento de dar inicio al proceso disciplinario, como los sujetos procesales, el trámite de las notificaciones en virtud del principio de publicidad como elemento integrador del debido proceso, el recurso de apelación contenido en el artículo 89 del RIT, así mismo el Régimen probatorio de la fundación pese a la menor complejidad del régimen probatorio en este proceso, no implica esto una menor rigurosidad en la debida motivación de las decisiones del operador disciplinario. Así pues, toda decisión que este profiera debe estar sustentada en pruebas recolectadas legalmente y aportadas al proceso ya sea por el trabajador o de forma oficiosa, teniendo siempre presente la existencia de la libertad probatoria.

Seguidamente desarrolle detalladamente las etapas del proceso ordinario disciplinario consagrado en los artículos 94 al 100 del RIT, en primer lugar, teniendo en cuenta la gravedad de las conductas investigadas y sus consecuencias sancionatorias, se hizo necesario establecer un procedimiento que, aunque expedito en comparación con los del régimen disciplinario del sector público, les ofrece todas las garantías a los trabajadores, de conformidad con lo expuesto por la Corte Constitucional, y en segundo lugar, este proceso se encuentra compuesto por tres etapas que cumplen un objetivo diferente, las cuales son: Indagación Preliminar, Investigación Disciplinaria y Juzgamiento las cuales están establecidas en el artículo 95 del RIT, las cuales también fueron desarrolladas detalladamente.

Finalmente incorporamos al Manual de procesos y procedimientos la redacción de un procedimiento disciplinario abreviado con el fin de dar un procedimiento aplicable a faltas que son leves, las cuales no amerita realizar un proceso ordinario, pero que

de igual forma da lugar a una sanción entonces diseñamos un procedimiento con total apego a los principios legales y constitucionales de la actividad disciplinaria, el cual solo contiene dos fases: documentación por parte de la autoridad y juzgamiento.

9.CONCLUSIONES

El empleador en este caso la Fundación Colombo alemana Volver a Sonreír tiene la obligación de disponer de un reglamento interno de trabajo acorde a la Constitución Política y las demás normas y jurisprudencia que rige la esfera jurídica de nuestro país, y cuando llegué a realizar mi práctica jurídica me encontré con un reglamento que carecía de una parte sustancial amplia que abarcara todos los aspectos mínimos que debe contener un reglamento interno de trabajo, lo cual era una vulneración inminente a los derechos fundamentales del trabajador, en especial una violación al derecho fundamental del debido proceso, ya que la dogmática disciplinaria contenida en el reglamento interno de trabajo no era suficiente para que la Fundación ejerciera acción disciplinaria contra sus trabajadores sin verse inmersa en situaciones no deseadas como los posibles efectos jurídicos que esto podría traer a la fundación, como una tutela y consigo una indemnización cuantiosa a algún trabajador.

Además de la parte sustancial, tampoco existía un procedimiento previamente establecido y detallado en cada una de sus Etapas que fuese compartido entre los trabajadores y que estuviese fundamentado en los principios del Derecho Disciplinario como el principio de publicidad, de legalidad, de tipicidad entre otros que son importantes para que el proceso se dé dentro de las garantías que enmarcan el ejercicio de un debido proceso disciplinario en la Fundación, y con la realización de esta practica logramos brindarles no solo un reglamento interno de trabajo de acorde a la ley laboral, sino que también construimos un manual de procesos y procedimientos disciplinarios, que desde ahora en adelante le permitirá a la Fundación y a los trabajadores contar con unos mínimos establecidos para el ejercicio de la actividad disciplinaria, un proceso ordinario con sus respectivas Etapas procesales, y un proceso abreviado para faltas leves, lo que permite que hallan decisiones en equidad, en justicia, con total apego a los derechos fundamentales y con garantías para los sujetos procesales.

10 RECOMENDACIONES

Según todo lo analizado en esta práctica y después de elaborar dos documentos que buscan establecer las normas aplicables en la Fundación Colombo alemana Volver a Sonreír, se le recomienda que una vez aprobados dichos documentos y puestos en vigencia, sean socializado lo más posible con los trabajadores de la fundación, por medio de correo electrónico o el medio que consideren más idóneo para informar a los trabajadores debido la actual pandemia que atravesamos no es suficiente que solo se fije el reglamento Interno de trabajo en las carteleras de la institución ya que en este momento no está funcionando presencialmente.

Si bien el artículo 119 del Código Sustantivo de trabajo establece que se debe dar publicidad al reglamento interno de trabajo en la cartelera física de la Institución, debido a la situación actual además de ser fijado físicamente es necesario encontrar el medio más idóneo para dar a conocer las nuevas disposiciones laborales y en especial disciplinarias, comprendiendo que , primero es un derecho del trabajador y un deber del empleador disponer de un reglamento interno de trabajo, al igual que es necesario por principio de legalidad de debido proceso establecer el procedimiento disciplinario a seguir en caso de algún falta disciplinaria y sus etapas, además de conocer plenamente que es una falta disciplinaria, como se comete, a título de que se comete una falta, que tipo de faltas hay, y esto puede ayudar a reducir la comisión de faltas disciplinarias y mejorar la relaciones laborales, entre trabajadores y en general en la Fundación Colombo alemana Volver a Sonreír.

También se invita a garantizarle al trabajador un debido proceso en todo momento, desde el momento que se inicia la acción disciplinaria hasta la imposición de la sanción que sea un procedimiento que respete el derecho de contradicción del trabajador, que se ponga en práctica urgentemente una debida segunda instancia que le permita al trabajador imponer recurso ante una decisión, y demás disposiciones sustanciales y procesales que brindamos mediante esta práctica

jurídica empresarial, en aras del mejor funcionamiento de la empresa de prevenir problemas legales a futuro si su actividad disciplinaria desconozca el debido proceso del trabajador, lo cual puede traer efectos jurídicos negativos que afectarían a la Fundación.

A mi amada Universidad Industrial de Santander, recomiendo seguir brindándonos la oportunidad de realizar nuestra práctica jurídica empresarial en Fundaciones o en Instituciones que buscan aportar positivamente a la comunidad, que no tienen los recursos para adquirir un apoyo jurídico en la elaboración de documentos jurídicos, y que día a día se enfrenta al manejo de cientos de trabajadores, los cuales trabajan en condiciones en las que no se les garantiza el respeto por sus derechos fundamentales, o son sancionados en un procedimiento disciplinario injusto, sin equidad, o sin simplemente sin base normativa previa como lo vimos en esta Fundación.

Por eso recomiendo que desde nuestra Universidad sigamos apoyando para seguir contribuyendo para que pequeñas fundaciones, puedan operar en armonía con las normas y con sus trabajadores, y esto les permita seguir ayudando a la comunidad, como en este caso en particular que es una Fundación que trabaja con la primer infancia de estratos 0 y 1 de Bucaramanga, apoyarla nos permite como universidad enriquecernos no solo en aprendizaje sino en valor humano, nos permite aportar nuestro granito de arena a nuestra comunidad bumanguesa.

BIBLIOGRAFIA

Brito, F. (2012). Régimen Disciplinario. Editorial Legis, Bogotá. 4.

Colegio de Abogados Disciplinarios. (2017). Ensayos Sobre Derecho Disciplinario, Tomo IV. Ediciones Nueva Jurídica. Bogotá.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-943 de 2004

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-593 de 2014

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-1032 de 2000

COLOMBIA. Congreso de la Republica. Decreto Ley 3743 de 1950 y sus posteriores modificaciones. Por el cual se establece el Código Sustantivo del trabajo

CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA, 7 de julio de 1991 (COLOMBIA)

COLOMBIA. Congreso de la Republica. Ley 734 de 2002(febrero 5) por la cual se expide el Código Único Disciplinario.

FUNDACION COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR, Disponible en https://www.facebook.com/pg/fvolverasonreir/about/?ref=page_internal

FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREÍR, Reglamento Interno del Trabajo. 2007

FUNDACION COLOMBO ALEMANA VOLVER A SONREIR. Nuestra Filosofía. Disponible en <http://volverasonreir.org/#>

Pinzón, H. (2016). La Culpabilidad en el Derecho Disciplinario. Instituto de Estudios del Ministerio Público. Bogotá. 1.

Pinzón, H. (2019). La Licitud Sustancial en el Derecho Disciplinario. Editorial Ibáñez. Bogotá. 1.

Sánchez, E. (2020). Dogmática Practicable del Derecho Disciplinario. Ediciones Nueva Jurídica. Bogotá. 4.

ANEXOS

A continuación, anexo los documentos producidos como objeto de esta práctica jurídica empresarial:

Anexo A : Reglamento Interno de Trabajo de Fundación Colombo alemana volver a Sonreír

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FUNDACIÓN COLOMBOALEMANA
VOLVER A SONREIR


MARÍA ALEJANDRA CHACÓN BARRERA

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
BUCARAMANGA


2021

TABLA DE CONTENIDO


PREÁMBULO	60
CAPÍTULO I	60
CAMPO DE ACCIÓN	60
CAPÍTULO II	62
CONDICIONES DE ADMISIÓN	62
CAPÍTULO III	63
CONTRATO DE APRENDIZAJE	63
CAPÍTULO IV	66
PERIODO DE PRUEBA	66
CAPÍTULO V	67
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	67
CAPÍTULO VI	68
HORARIO DE TRABAJO	68
CAPÍTULO VII	70
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	70
CAPITULO VIII	73
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS	73
CAPITULO IX	75
TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO	75
CAPITULO X	78
VACACIONES REMUNERADAS	78
CAPITULO XI	80
PERMISOS	80

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 58 de 178

CAPITULO XII.....	88
SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN	88
CAPITULO XIII.....	90
SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.....	90
CAPITULO XIV	93
PRESCRPCIONES DE ORDEN	93
CAPITULO XV	94
ORDEN JERÁRQUICO	94
CAPITULO XVI	95
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD.....	95
CAPITULO XVII	95
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.	95
CAPITULO XVIII	100
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACION COLOMBO ALEMANA	100
CAPITULO XIX	104
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	104
CAPITULO XX	109
PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.	109

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 59 de 178

CAPITULO XXI	116
RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN	116
CAPITULO XXII	117
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.....	117
CAPÍTULO XXIII	121
TELETRABAJO	121
CAPÍTULO XXIV.....	122
PRESTACIONES SOCIALES	122
CAPÍTULO XXV	122
CLÁUSULAS INEFICACES	122
CAPÍTULO XXVI.....	122
PUBLICACIÓN Y VIGENCIA	122
CAPÍTULO XVII	123
DISPOSICIONES FINALES.....	123

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 60 de 178

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FUNDACIÓN COLOMBOALEMANA VOLVER A SONREIR

PREÁMBULO


El presente reglamento interno de trabajo, establece cada una de las normas entre los empleados y el empleador, como son derechos y deberes que tiene que acatar todo el componente humano que labora en la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, identificada con el NIT. 804.011.576-4, con domicilio principal en el Municipio de Floridablanca y sus trabajadores a nivel departamental, conforme a la constitución Política y leyes, con el objeto, de promover la atención a la población en situación de vulnerabilidad, y, alto riesgo social en especial la infancia, adolescencia, familia y gestores de iniciativa; dentro del campo de acción, conforme a la visión y misión institucional.

CAPÍTULO I

CAMPO DE ACCIÓN


ARTÍCULO 1: El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, tiene su campo de acción en las siguientes sedes y modalidades:

- 1.1. CDI "Volver a sonreír" ubicada en la Calle 202 B No. 14-70 Barrio González Chaparro; Vereda Río Frío de Floridablanca.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 61 de 178

- 1.2. CDI “Caritas Felices” ubicada en la calle 149ª #38-56 Barrio Villa Real del Sur de Floridablanca.
- 1.3. CDI “Mi Mundo Mágico” ubicada en la Calle 106 No. 22-166 Barrio Provenza de Bucaramanga.
- 1.4. CDI “Casita de Chocolate” ubicada en la Carrera 17C N° 90ª- 02 Barrio San Luis de Bucaramanga.
- 1.5. CDI “Comuneros” ubicada en la Carrera 23 No 36-47 Barrio Bolívar Centro de Bucaramanga
- 1.6. CDI “Soñar y Sonreír” ubicada en la Calle 54n No 20-55 Barrio Rosal Norte de Colorados de Bucaramanga.
- 1.7. CDI “Señora de Lourdes” ubicada en la Calle 24 # 7-40 Barrio Girardot de Bucaramanga.
- 1.8. CDI “Mundo de Sonrisas” ubicada en la Carrera 26 # 8n-60 Barrio Regaderos de Bucaramanga.
- 1.9. CDI “Ana María Álvarez Sede A” Calle 38 # 29-60 Barrio Gira luz de Girón.
- 1.10. CDI “Ana María Álvarez Sede B” Manzana 24 Lote 17-18 Vereda Acapulco de Girón.
- 1.11. DIER “Mis Huellitas” ubicada en el centro de reclusión de mujeres “el Buen Pastor” Vía chimita de Bucaramanga.
- 1.12. Hogares Infantiles.
- 1.13. Hogares Tradicionales.
- 1.14. Hogares Agrupados.
- 1.15. Hogares Fami.

A sus disposiciones quedan inscritos tanto la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, como todo su componente humano laboral.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 62 de 178


Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores inclusive después de la publicación del presente manual, salvo estipulaciones en contrario los cuales se establecerán por escrito.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2: Quien aspire a desempeñar un cargo en la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, debe hacer la solicitud por escrito con su hoja de vida, para registrarlo como aspirante y acompañar a la misma con los siguientes documentos:

- Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad (para aspirantes menores de 18 años)
- Copia de certificado de afiliación de la última EPS y AFP a las cuales haya estado y/o esté vinculado.
- Certificado laboral, de los últimos empleadores con quien haya trabajado en donde conste el tiempo de servicio, las funciones o responsabilidades de la labor ejecutada.
- Certificados de calificación y cualificación de las entidades educativas aprobadas por el Ministerio de Educación o en convenio SENA, que haya o esté cursando en la actualidad.
- Certificado de Antecedentes Disciplinarios expedido por la Procuraduría General de la Nación.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 63 de 178

- Certificado de Antecedentes Fiscales expedido por la Contraloría General de la República.
- Certificado de Antecedentes Penales expedido por la Policía Nacional
- Tarjeta profesional (cuando aplique)
- Autorización escrita expedida por el Inspector del Trabajo o en su defecto por la primera autoridad local, a solicitud de los padres, y a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de 18 años.


PARÁGRAFO ÚNICO. La Fundación podrá establecer en el reglamento, o mediante circular anexa al presente, además de los documentos relacionados en el presente artículo, todos los que considere necesarios y autorizados por la Ley, según sea el caso, para admitir o abstenerse de admitir al aspirante. Se excepciona la prueba de gravidez para las mujeres que vayan a desempeñar actividades catalogadas de alto riesgo (Ar. 43 C.P. Art 1 y 2 del Convenio 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo).

CAPÍTULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3: Contrato de aprendizaje, es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios de aprendizaje o prácticas a la empresa, y ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado y le pague el salario convenido.

ARTÍCULO 4: Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 64 de 178


conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 5: El contrato de aprendizaje debe contener cuando menos los siguientes puntos: 1. Nombre de la empresa o empleador 2. nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz. 3. Oficio que es materia del aprendizaje. 4. programa respectivo y duración del contrato. 5. Obligaciones del empleador y del aprendiz y derechos de éste y aquel. 6. Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato. 7. Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio. 8. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato. 9. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTÍCULO 6: El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 7: Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente. El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente. (Artículo 30, parágrafos 3 y 4, Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 8: Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes. 1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 65 de 178


aplicación sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la empresa, y

2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

ARTÍCULO 9: Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la empresa tiene las siguientes para con el aprendiz: 1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica completa del arte y oficio, materia del contrato. 2. Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza, y 3. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje preferirlo en igualdad de condiciones para llevar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

ARTÍCULO 10: En lo referente a la contratación de aprendices así como la proporción de éstos, la empresa se ceñirá a lo prescrito por el artículo 30 de la Ley 789 de 2002, conforme al cual “la determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz”.

ARTÍCULO 11: El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 66 de 178

legales regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz en este oficio


ARTÍCULO 12: El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica. 1. Los primeros tres meses se presumen como períodos de prueba, durante los cuales se apreciará de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje. 2. El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo. 3. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

CAPÍTULO IV

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 13: La Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Fundación, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (art. 76, Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 14: 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 (art. 77, numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo).

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 67 de 178

ARTÍCULO 15: El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder dos (2) meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivo, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (Ley 50 de 1990, art 7)


ARTÍCULO 16: Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se consideran regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones laborales (art. 80 del Código Sustantivo de Trabajo).

CAPÍTULO V

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.

ARTÍCULO 17: Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un (1) mes, y de índole distinta a las actividades normales de la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír.

Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (art. 6 del CST).


	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 68 de 178

CAPÍTULO VI

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 18: Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan:

PERSONAL	CARGO	DÍAS	HORARIOS		HORARIO DE ALIMENTACIÓN
			ENTRADA	SALIDA	
Administrativo	Coordinación	Lunes a	7:00 a. m.	4:00 p. m.	1 a 2pm
		Jueves			
		Viernes	7:00 a. m.	5:00 p. m.	1 a 2pm
	Agentes Educativas	Lunes a	7:00 a. m.	4:00 p. m.	12:30 a 1:30 pm
	Auxiliares pedagógicas	Jueves			
	Viernes	7:00 a. m.	5:00 p. m.		
	Manipuladoras Alimentos	Lunes a	6:30 a. m.	6:30 p. m.	12:30 a 1:30 pm
	Servicios Generales	Jueves			
	Viernes				
	Servicios Generales	lunes a	6:00 a. m.	6:00 p. m.	
	Turno Diurno	Domingo			

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 69 de 178

Con periodos de descanso de diez minutos a las 10:00am y a las 3:00pm.


La Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, puede asignar el horario, el cual no deberá exceder la Jornada Mínima Legal, pero sí establecerlo conforme a las cuarenta y ocho (48) horas a la semana.

Los horarios anteriormente registrados serán objeto de modificaciones, acorde con las necesidades de la Fundación, con la autorización del Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO 1: Cuando la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Ley 50 de 1990, art. 21)

PARÁGRAFO 2: Jornada laboral flexible. (Ley 789 de 2002, art 51) modificó el inciso primero del literal, incluyó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

- a) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.
- b) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variables durante la respectiva

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 70 de 178

semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (Ley 789 de 2002, art 51).

CAPÍTULO VII


HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 19: De conformidad a lo establecido en el artículo 25 de la Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el horario del trabajo diurno y nocturno, será de la siguiente forma:

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

ARTÍCULO 20: Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Código Sustantivo del Trabajo, art 159.)

ARTÍCULO 21: El trabajo suplementario o de horas extras a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este (Decreto 13 de 1967, art. 1)


	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 71 de 178

ARTÍCULO 22: Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c de la ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (Ley 50 de 1990, art. 24)

La liquidación de tiempo suplementario, extra diurna, nocturna o dominical, será el siguiente según la tabla, así:

Horas extras ordinarias	1.25%
Horas extras nocturnas	1.75%
Recargo nocturno	0.35%
Festivo habitual diurno sin compensatorio	1.75%
Festivo habitual con compensatorio	0.75%
Hora extra festiva diurna	2.00%
Hora extra festiva nocturna	2.50%

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 72 de 178

Recargo dominical nocturno	2.00%
----------------------------	-------


El pago de trabajo suplementario o de horas extras y del recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente (art. 134 ordinal 2 Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO: La Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 23: La Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 21 de este reglamento.

PARÁGRAFO 1: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 2: Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (artículo 164 código sustantivo del trabajo)

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 73 de 178

CAPITULO VIII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS


ARTÍCULO 24: Serán de descanso obligatorio remunerado para todos los empleados de la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral (artículo 25 ley 50 de 1990).

ARTICULO 25: La Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, deberá remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día de trabajo a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos lo días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición de la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír (modificado por el articulo 26 de la ley 50 de 1990)

PARÁGRAFO 1: Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

PARÁGRAFO 2: No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

PARÁGRAFO 3: Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.


	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 74 de 178

ARTICULO 26: Como remuneración del descanso, La Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, pagará al trabajador el salario ordinario sencillo, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como descanso remunerado, Por tanto, todo sueldo mensual se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTICULO 27: Cuando se trate de un empleado que no devenga un salario fijo, toda vez que está vinculado a la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír mediante 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.

ARTICULO 28: Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso:

- ✓ 1 de enero
- ✓ 6 de enero
- ✓ 19 de marzo
- ✓ 1 de mayo
- ✓ 29 de junio
- ✓ 20 de julio
- ✓ 7 de agosto
- ✓ 15 de agosto
- ✓ 12 de octubre
- ✓ 11 de noviembre
- ✓ 8 y 25 de diciembre

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 75 de 178

Además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, según fecha dada por el clérigo para cada año.

2. Pero el descanso remunerado del seis (06) de enero, diecinueve (19) de marzo, veintinueve (29) de junio, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Llegado el caso que los días festivos no se presenten el día lunes se trasladaran al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

ARTÍCULO 29: Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 Art. 1 diciembre 22 de 1983)

PARÁGRAFO 1: La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

CAPITULO IX

TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO

ARTICULO 30: El trabajo dominical y festivo se liquidará así:

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 76 de 178

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laborados.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (Ley 789 de 20002, art. 26)


PARÁGRAFO 1o. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1o. de abril del año 2003.

PARÁGRAFO: Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

ARTICULO 31: El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 77 de 178


Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley, <161 c.s.t.> el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL

ARTICULO 32: Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (art. 185 CST).

ARTÍCULO 33: El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

ARTÍCULO 34: Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (art. 178 CST).

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 78 de 178

CAPITULO X

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 35: Los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (art. 186, numeral. 1º CST).


ARTÍCULO 36: La época de vacaciones debe ser señalada por la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (art. 187 del CST).

La Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír llevará un registro especial de vacaciones en que se anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

ARTÍCULO 37: Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (art. 188 del CST).

ARTÍCULO 38: 1. La Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 79 de 178

2. Para la compensación de dinero de estas vacaciones, en el caso del numeral anterior, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 39: En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que NO son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza

Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en términos del presente artículo.


(art. 190 CST).

ARTÍCULO 40: Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas.

En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 41: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los empleados tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Ley 50 de 1990, art 3, párrafo.)

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 80 de 178


ARTÍCULO 42: El empleado de manejo que hiciere uso de vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria, y previa aquiescencia de la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, Si este último no aceptare al candidato indicado por el empleado y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones.

CAPITULO XI

PERMISOS

ARTÍCULO 43: La Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, concederá a sus trabajadores la licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles en el evento de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil y los permisos necesarios para el ejercicio del derecho del sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación y, especialmente, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir, en su caso, al servicio médico correspondiente para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros de trabajo, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, 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 la licencia y los permisos antedichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

a) El fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 81 de 178

civil, deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.


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

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

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

e) 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 descontará o compensará al trabajador, salvo cuando no se presente la respectiva documentación que acredite cada caso, sin perjuicio de las sanciones que por tal hecho le sean imputables al trabajador.

para permisos de un (1) día de trabajo, o más, el trabajador solicitará por escrito el mismo, al Gerente General, quien determinará la respectiva aprobación. En el evento de permisos de medio día o menores en tiempo, se sujeta a la determinación del Jefe de Área a la cual pertenece el trabajador, con el visto bueno de la Secretaria General, el tiempo empleado con estos permisos puede descontarse al trabajador

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 82 de 178


o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa.

ARTICULO 44: La Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, concederá hasta tres (3) días hábiles de permiso remunerado a sus trabajadores en los siguientes casos:

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

ARTICULO 45: Para que sean otorgados los anteriores permisos, el trabajador deberá tener en cuenta el siguiente procedimiento:

- 1) Realizar la correspondiente solicitud ante la Dirección de Recursos Humanos con copia a su jefe inmediato.
- 2) Dentro de lo posible, acompañar a la solicitud el documento que soporte la razón justificable del permiso.
- 3) Una vez reintegrado el trabajador a sus labores, deberá anexar prueba que sustente el permiso concedido de no haberlo hecho con antelación al mismo.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 83 de 178


ARTICULO 46: La Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, concederá licencia no remunerada de acuerdo a las necesidades laborales y organización de trabajo, solo cuando esté en capacidad y disposición de conceder dicha licencia , pero necesariamente supone la petición previa por parte del trabajador, quien propone la suspensión del contrato por un periodo determinado o determinable, fundamentado en el artículo 51 del CST , se suspende el contrato de trabajo con la licencia o permiso temporal concedido al trabajador.

- a. La Fundación mantiene la carga económica en materia de seguridad social.
- b. Para efectos de la programación y distribución del trabajo en la empresa, se debe conocer la fecha de reintegro del trabajador.
- c. el trabajador debe reanudar labores una vez desaparece la causa de la suspensión, en caso de que esto no ocurra, se entenderá como una modalidad de terminación del contrato de trabajo.
- d. El periodo durante la licencia no se reconocerá a efectos de cesantías y vacaciones

ARTICULO 47: 1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. Ley 1822 de 2017

2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe


	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 84 de 178

presentar ante la Dirección de Recursos Humanos, un certificado médico, en el cual debe constar:

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

4. Todas las provisiones y garantías establecidas para la madre biológica, se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en el código sustantivo de trabajo. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos semanas más:

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 85 de 178

a. se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.


6. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

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

b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

PARÁGRAFO 1: De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo, es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

ARTICULO 48: El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 86 de 178

hábiles de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera. Ley 1822 de 2017


- a. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
- b. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

ARTICULO 49: 1. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior.

2. Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar a la Dirección de Recursos Humanos, un certificado médico sobre lo siguiente:

- a). La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y
- b). La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

ARTICULO 50: 1. La Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír concederá respectivo descanso remunerado durante la lactancia a la trabajadora, como lo establece el artículo 238 de CST, los cuales serán dos descansos, de treinta (30)

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 87 de 178

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.

2. La Fundación está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.


3. Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, se deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño.

ARTICULO 51: 1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.

3. Las trabajadoras que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

4. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 88 de 178

de la semana parto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.


CAPITULO XII

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 52: formas y libertad de estipulación:

1.El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tareas, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales si es del caso conforme al Código Sustantivo de Trabajo.

1. No obstante lo dispuesto en los artículo 13, 14, 15, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 89 de 178

2. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
3. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Ley 50 de 1990, art. 18).


ARTICULO. 26: se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con periodos mayores (Código Sustantivo del Trabajo, art. 133).

ARTÍCULO 27: salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después del cese (Código Sustantivo del Trabajo, art. 138 numeral 1)

Los pagos se realizarán con un periodo mensual.

ARTÍCULO 53: el salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que le autorice por escrito así:

- 1.El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
- 2.El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causada o a más tardar con el salario del periodo vigente (Código Sustantivo del Trabajo, art. 134).

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 90 de 178


CAPITULO XIII

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

ARTICULO 54: es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 55: Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las entidades prestadoras de servicios de salud (EPS) Y la administradora de riesgos laborales (ARL), a la cual estén afiliados los empleados y la empresa.

ARTICULO 56: El trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad por fuerza mayor o caso fortuito para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 91 de 178


ARTÍCULO 57: Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico de la E.P.S que lo haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, en determinados casos, por asunto legales.

El trabajador que sin justa causa se negase a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa según lo exponga la E.P.S. o A.R.L.

ARTICULO 58: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, para la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Parágrafo: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Decreto 1295 de 1994, art. 91).

ARTICULO 59: En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del


	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 92 de 178

accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ARTÍCULO 60: En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad. En caso de que el empleado no notifique al empleador sobre su accidente, se entenderá renuncia a cualquier reclamación posterior a la empresa.

ARTÍCULO 61: La Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud que se encuentre inscrito, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTICULO 62: De todo accidente se llevará registro en libro especial con indicación de la fecha, hora, sitio del accidente y circunstancias en las que ocurrió, nombre de los testigos presenciales si los hubiese, y una descripción detallada de la situación presentada.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 93 de 178


ARTICULO 63: En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de protección social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto- Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO XIV

PRESCRPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 64: Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.


	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 94 de 178

- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j) Los demás deberes contenidos en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

CAPITULO XV

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 65: El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente: Asamblea general, Junta Directiva, Directora, Coordinadoras(es) Parágrafo: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: Directora, coordinadoras(es) a través del proceso disciplinario, siempre y cuando la causa de la conducta se encuentre plasmado dentro del artículo 60 del Código Sustantivo de Trabajo, conforme al debido proceso del artículo 29 de la Constitución Política.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 95 de 178

CAPITULO XVI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD.

ARTICULO 66: Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años; en servicios generales, manipulación de alimentos, docencia; y funciones administrativas.


Para las mujeres en estado de embarazo notificado al empleador con prohibiciones o restricciones y recomendaciones médicas de la E.P.S.

CAPITULO XVII


OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 67: son obligaciones especiales del empleador:

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

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 96 de 178

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo VI de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 97 de 178

empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.

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

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


14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (Código Sustantivo del Trabajo, art. 57).

ARTICULO 68: son obligaciones especiales del trabajador:


1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

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


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

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 98 de 178

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente y de manera confidencial, siguiendo el conducto regular a la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños, perjuicios, actos inmorales, situaciones que atenten contra el prestigio y buen nombre de la institución y cualquier situación de emergencia.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír o por las autoridades competentes y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Solicitar y tramitar el permiso por parte del jefe inmediato o superior jerárquico cada vez que el trabajador se vaya a ausentar de su jornada laboral.
9. Registrar en las oficinas de la Fundación, su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).
10. Entregar a la terminación del contrato los implementos de acuerdo al inventario entregado, acta, paz y salvo, carné, dotación, entrevista de retiro y todo lo demás estipulados por la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír para este fin.
11. Observar y cumplir con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones, sobre el uso de máquinas, equipos, herramientas y demás materias primas a fin de evitar accidentes, daños y perjuicios de cualquier índole para él y la Fundación.
12. Dar cumplimiento al contrato de manera cuidadosa y diligente, en el lugar, tiempo y demás condiciones acordadas, y asistir con puntualidad al trabajo según su horario.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 99 de 178

13. Tratar a los superiores, compañeros de trabajo, clientes de la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír y público en general, con cortesía y respeto.
14. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír toda su atención y capacidad de trabajo.
15. Prestar la colaboración necesaria para los trabajos que se requieran de urgencia, siempre que se respete por parte de la institución lo relacionado con la prestación de servicios, horas extras, trabajo suplementario, días festivos si llegara a aplicar.
16. Evitar e impedir, la pérdida, desperdicio o utilización inadecuada de los servicios públicos, energía, agua, teléfono, gas, internet, así como la papelería y deterioro de otros elementos materiales como muebles y enseres, en general preservar las instalaciones de la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír.
17. Portar permanentemente el carné de identificación suministrado por la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír en un lugar visible, para entrar o salir de cualquiera de las sedes o dependencias.
18. Usar la dotación suministrada por la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír durante la jornada laboral con carné.
19. Asistir a las reuniones de trabajo generales, de grupos organizados, convocados designadas por la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír.
20. Mantener las comunicaciones necesarias en todo nivel, respetando y haciendo respetar los conductos regulares establecidos.
21. Asistir a las jornadas de inducción establecidas por la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír
22. Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, de los reglamentos, de los instructivos de los manuales de funciones y procedimientos, las normas y las órdenes de la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 100 de 178

CAPITULO XVIII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACION COLOMBO ALEMANA

ARTÍCULO 69: Se prohíbe a la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír:

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


1.1. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

1.2. Por orden judicial a favor de demandantes por el porcentaje dado y cooperativas se pueden retener hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos.

1.3. En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo, hasta que la justicia decida.


2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír como parte del salario.

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


	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 101 de 178

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Fundación Colombo Alemana. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Código Sustantivo del Trabajo, art. 59).

ARTÍCULO 70: Se prohíbe a los trabajadores:


	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 102 de 178

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, así como consumirlas en su propio provecho dentro de la fundación
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes o consumirlas en la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír o dentro de su horario laboral.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar el personal de seguridad.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo, conforme a la ley vigente.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles, papelería, equipos, herramientas, internet, servicio telefónico, dotación, vehículos, distintivos y todos los elementos suministrados por la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír en objetivos distintos del trabajo contratado (art. 60 CST).
9. Rechazar sin causa justificada la realización de trabajos extraordinarios suplementarios solicitados por la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír.
10. Amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo, o llamarlos por apodos o palabras ofensivas.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 103 de 178

11. Suministrar a extraños sin autorización expresa, especificaciones o datos relacionados con la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír.
12. Usar incorrectamente los elementos de protección personal o negarse a usarlos
13. Retirar de la oficina archivos o documentos o elementos sin autorización expresa para ello.
14. Engañar al empleador o a sus compañeros en cuanto a información y documentación personal y/o referente a su trabajo. Haber presentado para la vinculación a la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír documentos o papeles falsos.
15. Irrespetar o dar maltrato al personal de la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír y a quienes presten servicios a esta, sean o no trabajadores de la misma.
16. Entrar o salir de las instalaciones de la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír en horas distintas a las de trabajo sin causa justificada o sin autorización.
17. Extraviar, destruir o deteriorar cualquier documento que se encuentre bajo su custodia.

18. Desacreditar o difamar de cualquier forma y por cualquier medio las personas, servicios o nombre de la institución.
19. Promover o realizar conductas inmorales de cualquier índole, dentro y fuera de la institución
20. Destruir, dañar o retirar los archivos en medio magnético o físico, producidos o conocidos por ocasión a su trabajo o suministrados a él por parte de La Fundación.
21. Instalar programas o archivos que puedan afectar las condiciones de los equipos, o consultar páginas en internet que no guarden relación directa con el desempeño de sus funciones.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 104 de 178

CAPITULO XIX

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTICULO 71: La Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (Código Sustantivo del Trabajo, art. 114)


ARTÍCULO 72. Falta Disciplinaria. Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes, obligaciones y prohibiciones consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de la Fundación y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en el presente reglamento.

ARTÍCULO 73. Formas de realización de la conducta. La falta disciplinaria se realiza por acción u omisión.

ARTÍCULO 74. Tipicidad Disciplinaria. El trabajador solo podrá ser sancionado disciplinariamente por comportamientos que estén descritos típicamente como falta en el Código Sustantivo del Trabajo o el presente reglamento interno de trabajo.

ARTÍCULO 75. Ilícitud Sustancial. La conducta será antijurídica o ilícita sustancialmente cuando esta constituya una infracción a los fines misionales de la Fundación o sus valores corporativos.

ARTÍCULO 76. Culpabilidad. Las faltas disciplinarias solo son sancionables a título

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 105 de 178

de dolo o culpa.

ARTÍCULO 77. Dolo. La conducta será dolosa cuando el trabajador conoce los hechos constitutivos de falta disciplinaria, su ilicitud y quiere su realización.

ARTÍCULO 78. Culpa. La conducta es culposa cuando el trabajador incurre en los hechos constitutivos de falta disciplinaria por la inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones.


ARTÍCULO 79: Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

1. Leves.
2. Graves.

PARÁGRAFO: Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará la Dirección de Recursos Humanos atendiendo los siguientes criterios:

10. El grado de culpabilidad
11. La afectación del servicio
12. El nivel jerárquico del infractor
13. La trascendencia de la falta
14. El perjuicio ocasionado a la Fundación.
15. La reiteración de la conducta
16. Los motivos determinantes de la conducta
17. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

ARTÍCULO 80: Sin perjuicio de lo dispuesto en las demás normas del presente Reglamento, se consideran como faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:


	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 106 de 178

El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Fundación, implica por primera vez, llamado de atención verbal; por segunda vez, llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida; por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por dos días

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

- a) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Fundación, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días sin remuneración y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses in remuneración.
- b) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días sin remuneración y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.

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

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 107 de 178


ARTÍCULO 81: Sin perjuicio de lo dispuesto en las demás normas del presente Reglamento, se consideran como faltas graves:

- a) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e) Violación por parte del trabajador de las normas y conductas morales que propenden por el buen nombre de la institución. Y que a su vez puedan afectar contra la integridad familiar de nuestros beneficiarios, dentro y fuera de la institución.
- f) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere el buen nombre de la institución y sus beneficiarios

ARTÍCULO 82: Clases de sanciones. El trabajador está sometido a las siguientes sanciones:

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

La amonestación escrita se anotará en la correspondiente hoja de vida. La multa por falta leve no podrá ser inferior al valor de la décima parte del salario diario básico, ni exceder de la quinta parte del salario diario y únicamente se impondrá

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 108 de 178

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. La suspensión por falta grave no será inferior a ocho días ni superior a dos meses.

Parágrafo 1°. La Fundación podrá escoger entre la aplicación de esta sanción o la justa terminación del contrato laboral.

Parágrafo 2°. Para graduar la sanción, la autoridad competente tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- a. La forma de culpabilidad, que puede ser dolosa o culposa.
- b. El tener antecedente interno disciplinario.
- c. El grado de afectación, perturbación, daño o detrimento causado con la conducta al desarrollo de la actividad misional de la Fundación o a los bienes de la entidad o a los derechos de los demás trabajadores.
- d. Las circunstancias en que se cometió la falta.
- e. El haber obrado como coautor o partícipe.
- f. Confesar voluntariamente la comisión de la falta, en caso de faltas graves.
- g. El haber procurado evitar o mitigar, durante la comisión de la falta, los efectos nocivos, dañinos o perturbadores de la misma.
- h. El haber sido inducido a cometer la falta por otra persona.

ARTÍCULO 83:.- 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

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 109 de 178

o regalos para los trabajadores de la Fundación que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

CAPITULO XX


PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 84. En todo tiempo, la autoridad competente para ejercer la potestad disciplinaria garantizará y respetará el debido proceso del trabajador.

ARTICULO 85: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, de imponer o no, la sanción definitiva (Código Sustantivo del Trabajo, art. 115).

ARTÍCULO 86. La acción disciplinaria se iniciará y adelantará oficiosamente o por información proveniente de los trabajadores de la fundación que haya sido obtenida en ejercicio de sus labores o por queja de cualquier persona, siempre y cuando se indique, al menos, de manera sumaria la existencia de la falta disciplinaria.

Las quejas temerarias, ininteligibles o de imposible ocurrencia, darán lugar a la decisión inhibitoria de la autoridad disciplinaria.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 110 de 178

ARTÍCULO 87. Derechos del trabajador en el proceso disciplinario. Son derechos del trabajador en el marco de un proceso disciplinario en su contra:


- a. Que se reciba su versión sobre los hechos.
- b. Tener acceso a los documentos de la investigación.
- c. Rendir descargos.
- d. Solicitar, aportar y controvertir pruebas, e intervenir en la práctica de las mismas.
- e. Impugnar las decisiones cuando hubiere lugar a ello.
- f. A que se expidan, por su cuenta, copias de la actuación.
- g. Estar asesorado y/o representado, en los términos previstos en la legislación laboral.

PARÁGRAFO. El representante del trabajador tendrá los mismos derechos de este, salvo el establecido en el literal a de este artículo.

ARTÍCULO 88. Notificaciones. La notificación de todas las decisiones disciplinarias anteriores a la fase de juzgamiento, será personal o por correo electrónico cuando el trabajador así lo permita.

Para efectos de la notificación personal, la autoridad competente citará al trabajador a la oficina física dentro del horario laboral, donde se surtirá la diligencia de notificación.

En caso de que el trabajador autorice la notificación vía correo electrónico, esta se entenderá surtida el siguiente día hábil al envío de la comunicación virtual.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 111 de 178

Las decisiones que se tomen en audiencia o en el curso de cualquier diligencia de carácter verbal se consideran notificadas a todos los sujetos procesales inmediatamente se haga el pronunciamiento, se encuentren o no presentes.

ARTÍCULO 89. Recurso de apelación contra decisión sancionatoria. Contra la decisión que declara responsable disciplinariamente al trabajador y le impone una sanción, procede el recurso de apelación.


El recurso de apelación deberá interponerse en la audiencia y se sustentará por escrito dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la notificación del fallo.

ARTÍCULO 90. Toda providencia disciplinaria expedida por parte de la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír” debe fundarse en pruebas legalmente producidas y aportadas al proceso por petición del trabajador o en forma oficiosa.

ARTÍCULO 91. Medios de Prueba. Son medios de prueba en el marco del proceso disciplinario la confesión, el testimonio y los documentos.

ARTÍCULO 92. Libertad Probatoria. La falta y la responsabilidad del trabajador podrán demostrarse con cualquiera de los medios de prueba referidos en el artículo anterior.

ARTÍCULO 93. Investigación Integral. La autoridad disciplinaria buscará la verdad real, por tal razón, deberá investigar con igual rigor los hechos y circunstancias que demuestren la existencia de la falta y la responsabilidad del disciplinado, y los que tiendan a demostrar su inexistencia o lo eximan de responsabilidad.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 112 de 178

ARTÍCULO 94. Etapas del Proceso Disciplinario Ordinario. El proceso disciplinario ordinario adelantado por la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír” está constituido por tres etapas: Indagación Preliminar, Investigación Disciplinaria y Juzgamiento.

Este proceso deberá ser adelantado cuando la falta objeto de investigación sea grave, por la reiteración de una falta leve, o la sanción a imponer sea la suspensión por un término de ocho (8) días hasta dos (2) meses.


La etapa de indagación preliminar no es de obligatorio agotamiento.

ARTÍCULO 95. Indagación Preliminar. La indagación preliminar procede ante el desconocimiento del posible autor de la falta. Por tanto, tiene como fin la identificación o individualización del supuesto o supuestos responsables.

La indagación preliminar tendrá una duración de hasta tres (3) días contados a partir de su apertura.

Cuando se logre la identificación del posible autor de la falta se deberá ordenar la apertura de la investigación disciplinaria, de lo contrario se ordenará el archivo de la actuación.

ARTÍCULO 96. Investigación Disciplinaria. Cuando la autoridad disciplinaria tenga plenamente identificado al posible autor de una falta, se ordenará la apertura de la investigación.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 113 de 178

Esta etapa tiene como fin verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria, establecer los motivos determinantes, circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se cometió y la responsabilidad disciplinaria del trabajador.

La apertura de la investigación disciplinaria se hará por escrito y deberá contener una breve reseña de los hechos investigados y las pruebas ordenadas.

El término de la investigación disciplinaria será de hasta tres (3) días hábiles contados a partir de su notificación. Una vez vencido este, no se podrán practicar más pruebas.


ARTÍCULO 97. Evaluación de la investigación. Concluido el término de la investigación o habiéndose practicado la totalidad de las pruebas decretadas y no existiese solicitud probatoria adicional, la autoridad competente evaluará el mérito de las pruebas recaudadas mediante formulación de cargos o archivo definitivo.

ARTÍCULO 98. Formulación de cargos y citación a audiencia de descargos. La formulación de cargos procede cuando de la investigación resulte demostrada la ocurrencia de la falta y exista, además, prueba que comprometa la responsabilidad del trabajador.

En dicha decisión deberá citarse a los sujetos procesales a audiencia de descargos, lo que dará inicio a la etapa de juzgamiento.

La decisión que formula cargos debe contener como mínimo:

- a. Resumen de los hechos materia de investigación.
- b. Síntesis de la prueba recaudada.


	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 114 de 178

- c. Individualización e identificación del posible autor de la falta.
- d. Determinación de la norma que describe la falta.
- e. Descripción de la conducta violatoria de la norma señalando la prueba en que se fundamenta cada uno de los cargos.
- f. Determinación provisional de la naturaleza de la falta.
- g. Fecha y hora de la audiencia de descargos.

ARTÍCULO 99. Audiencia de descargos, pruebas y juzgamiento. La audiencia de descargos, pruebas y juzgamiento deberá realizarse entre los dos (2) días siguientes a la decisión de formulación de cargos.

Su trámite será el siguiente:

1. La autoridad disciplinaria hará un resumen sucinto de la decisión de formulación de cargos.
2. Se le otorgará la palabra al trabajador a efectos de que rinda su versión de los hechos objeto de investigación.
3. Se le otorgará la palabra al trabajador o su defensor a efectos de que rinda descargos, solicite o aporte pruebas, las cuales serán practicadas en la misma diligencia, dentro del término improrrogable de tres (3) días, para tal fin, se suspenderá la audiencia.
3. Concluida la práctica probatoria, se ordenará un receso de la audiencia de hasta un día para que se presenten alegatos de conclusión.
4. Finalizadas las intervenciones, se procederá verbal y motivadamente a emitir la decisión. Para tal fin se ordenará un receso de hasta dos (2) días.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 115 de 178


PARÁGRAFO. De cada una de las sesiones, se deberá suscribir un acta, la cual deberá contener un resumen sucinto de las actuaciones llevadas a cabo en la diligencia.

ARTÍCULO 100. Contenido del Fallo. La decisión que pone fin a la actuación deberá contener:

1. Resumen de los cargos imputados.
2. Síntesis de la prueba recaudada.
3. Resumen de las alegaciones de descargos y de las razones por las cuales se aceptan o niegan las de la defensa.
4. Análisis jurídico probatorio fundamento del fallo.
5. Especificación de los cargos que se consideren probados, con la indicación de las normas infringidas.
6. Análisis de los criterios utilizados para determinar la gravedad de la falta.
7. Análisis de los criterios utilizados para determinar la sanción.
8. La decisión adoptada por la autoridad.
9. Indicar la procedencia del recurso de apelación.

ARTÍCULO 101. Procedimiento Segunda Instancia. El trámite de la segunda instancia se hará por escrito. Concedido el recurso, se remitirá a la autoridad competente a efectos de ser resuelto, adjunto al escrito del recurso de apelación, se enviará la totalidad del expediente.

Recibido el expediente, la autoridad de segunda instancia tiene tres (3) días hábiles para resolverlo definitivamente.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 116 de 178

ARTÍCULO 102. Proceso disciplinario Abreviado. Este procedimiento deberá ser llevado a cabo cuando la falta objeto de investigación sea leve y el trabajador no hubiese sido sancionado previamente por la realización de la misma falta.


El trámite del proceso es el siguiente:

- a. Conocida la queja o el hecho, la autoridad competente se documentará acerca de lo ocurrido.
- b. Si de la documentación examinada se concluyere que existe falta disciplinaria, se citará al trabajador a audiencia de descargos, y concluida esta se practicarán las pruebas conducentes solicitadas por el trabajador.
- c. Finalizada la práctica probatoria, la autoridad tomará una decisión de fondo dentro de los dos días siguientes.
- d. Ante la decisión de la sanción, el trabajador podrá interponer recurso de apelación el cual deberá ser presentado en la diligencia y tramitará conforme a lo expuesto en el proceso ordinario.

CAPITULO XXI

RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 103. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, el cargo de: Coordinador de Talento Humano, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad (diferente del que aplica las sanciones).

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 117 de 178

ARTÍCULO 104. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

Parágrafo: En la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, NO existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XXII


MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.

ARTÍCULO 105. *Definición y modalidades de acoso laboral:*

se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (art. 2 ley 1010 de 2006).

Modalidades definidas en la ley 1010 de 2006:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participen en una relación de trabajo de tipo laboral.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 118 de 178

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

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

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


5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

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

ARTÍCULO 106. Mecanismos de Prevención:

Con el fin de prevenir las conductas que constituyen acoso laboral la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, brindara regularmente a sus colaboradores:

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

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 119 de 178

2. Igualmente dispondrá espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Fundación y promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.


3. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 107. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".

2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:


- a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 120 de 178

- c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d) Formular las recomendaciones que se estimen 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.
- e) Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
- f) Atender las conminaciones preventivas que formulen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimen pertinentes.
- g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá por lo menos 1 vez al mes, 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 realicen los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

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

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 121 de 178

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


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

CAPÍTULO XXIII

TELETRABAJO

ARTÍCULO 108. La Fundación podrá celebrar contratos de teletrabajo con personas que desempeñen sus actividades, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en las instalaciones de la Fundación.

ARTICULO 109. La Fundación reconocerá a sus teletrabajadores las prestaciones sociales y demás acreencias laborales consagradas en la legislación laboral vigente, así como los incluirá en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y demás programas preventivos que se adelanten y facilitará la participación en las actividades del comité paritario de salud ocupacional,

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 122 de 178

CAPÍTULO XXIV

PRESTACIONES SOCIALES

ARTICULO 110. La Fundación reconocerá a todos sus trabajadores las prestaciones consagradas en la legislación laboral vigente.

ARTICULO 111. En la Fundación no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXV


CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 112. No producirán 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 (Código Sustantivo del Trabajo, art. 109).

CAPÍTULO XXVI

PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

ARTÍCULO 113. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	CÓDIGO: RIT-SGSST
	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 001- 2017
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Página 123 de 178

lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (Código Sustantivo del Trabajo, art. 120).

ARTÍCULO 114. El presente reglamento entrará a regir 8 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (Código Sustantivo del Trabajo, art. 121).

CAPÍTULO XVII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 115. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír.

ANEXO B: Manual de Procesos y procedimientos Disciplinarios de Fundación
Colombo alemana volver a Sonreír.

.

MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS
DE LA FUNDACIÓN COLOMBO-ALEMANA
“VOLVER A SONREIR”

TUTORA


LEYZA LISBETH CATALAN GUTIERREZ
JEFE DE TALENTO HUMANO- FUNDACION COLOMBO ALEMANA VOLVER A
SONREIR

ELABORADO POR:

MARIA ALEJANDRA CHACÓN BARRERA

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
BUCARAMANGA

2021

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 126 de 126


INTRODUCCIÓN

El presente Manual de Procesos y Procedimientos Disciplinarios de la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, es un instrumento de trabajo , y apoyo al área de Recursos humanos de la fundación, el cual se crea con el fin de desarrollar de manera detallada, ordenada, sistemática e integral los procedimientos y procesos que se derivan de la actividad disciplinaria de la fundación en el ejercicio de sus funciones, contiene desde los principios del derecho disciplinario en la actividad pública, como es el derecho fundamental al debido proceso, hasta todas las instrucciones, responsabilidades e información sobre los procesos disciplinarios establecidos en el reglamento interno de trabajo de la Institución.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 127 de 126

Tabla de Contenido

Capítulo I	128
Disposiciones generales	128
Capítulo II	136
Procedimiento en casos de terminación de contrato de trabajo.....	136
Capítulo III	137
Procesos Disciplinarios en la Fundación Colombo-Alemana “Volver a Sonreír”..	137
Capitulo IV	145
Elementos Sustanciales del Régimen Disciplinario de la Fundación Colombo-Alemana “Volver a Sonreír”	145
Capítulo V	162
Proceso Disciplinario Ordinario de la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír”	162
Capítulo VI.....	177
Procedimiento Disciplinario Abreviado de la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír”.....	177

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 128 de 126

Capítulo I

Disposiciones generales

Objetivo


El Manual de Procesos y Procedimientos Disciplinarios busca ofrecer a la Fundación una herramienta de consulta diaria para el Área de Recursos Humano y los empleados de la fundación, ilustrando el correcto actuar y como proceder en diferentes situaciones de carácter disciplinarias, que pueden ocurrir en las relaciones laborales suscritas por la fundación, también se busca impactar positivamente en la disminución de conflictos presentados al interior de la fundación influyendo en el manejo de cada trabajador toda vez que al dar a conocer los lineamientos normativos y los procedimientos disciplinarios logramos que las personas ajusten sus comportamientos a la información dada, lo cual disminuye la ocasión de situaciones que pueden ser consideradas como faltas disciplinarias.

Alcance

Este manual va dirigido a todos los funcionarios de la Fundación y aplica para cualquier área de la empresa.

Definiciones


Contrato laboral: Acuerdo de voluntades entre un empleador y un empleado en el cual se comprometen recíprocamente, el empleado a prestar los servicios contratados y el empleador a dar a cambio un salario.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 129 de 126

Reglamento interno de Trabajo [en adelante RIT o Reglamento]: es el documento escrito que contiene todas las normas, reglas y condiciones que debe conocer y aplicar los empleados y el empleador, durante la vigencia del contrato laboral.

Causales de Despido con justa causa (empleador): de acuerdo al artículo 62 del código sustantivo del trabajo, son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. 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 y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias 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.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller,

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 130 de 126

establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

6. 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 o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.


8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. 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}.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 131 de 126


13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

Causales de Despido con justa causa (trabajador): de acuerdo al artículo 62 del código sustantivo del trabajo, son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, 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.
3. Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 132 de 126

religiosas.

4. 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.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.


6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y

8. 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 o 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.

Liquidación laboral: Es el procedimiento mediante el cual una vez concluido el contrato en los casos que se requiera, las partes verifican el cumplimiento de las

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 133 de 126

obligaciones de él derivadas, con el fin de establecer si se encuentran o no a paz y salvo por todo concepto relacionado con su ejecución.

Falta disciplinaria: Constituye falta disciplinaria el incumplimiento de los deberes, obligaciones y prohibiciones consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de la Fundación y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en el presente reglamento.

Sanción disciplinaria: Es la medida que impone la autoridad disciplinaria al trabajador una vez probada la responsabilidad de este. Esta sanción no puede afectar los derechos corporales del trabajador ni su dignidad humana.


Derecho al debido proceso: según la sentencia t-632 de 2007 el derecho fundamental al debido proceso es un derecho complejo integrado de múltiples contenidos, entre los que cabe mencionar el principio de legalidad, el principio de publicidad, el principio de juez natural, el principio de favorabilidad, la presunción de inocencia, el derecho de defensa y el principio de celeridad.

Ámbito de aplicación

Se regirá por este Manual toda la actividad disciplinaria de la Fundación Colombo alemana Volver a Sonreír, que comprende entre otros, la comisión de faltas disciplinarias, procedimiento disciplinario, entre otros trámites.

Generalidades internas

Presentación de la empresa

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 134 de 126

La Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír es una entidad privada y educativa, sin ánimo de lucro orientada a la atención a la primera infancia y al mejoramiento de la calidad de vida de niños, niñas y sus familias en situación de vulnerabilidad y alto riesgo social.

Misión

Somos una entidad orientada al desarrollo de niños, niñas, adolescentes y familias en situación de vulnerabilidad, alto riesgo social y con derechos inobservados, amenazados o vulnerados, generando calidad de vida y fortaleciendo capacidades en las comunidades.


Visión

Seremos una entidad consolidada en Colombia, en atención en infancia, adolescencia, familia y gestora de iniciativas que promuevan la garantía de derechos y contribuya al desarrollo de las comunidades en situación de vulnerabilidad y alto riesgo social.


Principios y valores

- Solidaridad y compromiso social
- Promoción y garantía de los derechos
- Vocación de servicio
- Responsabilidad y transparencia

Competencia

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 135 de 126

La competencia para ejercer la potestad disciplinaria radica en la representante legal de la Fundación, ya que según la sentencia C-943 de 2004, El representante legal de la Fundación es quien tiene el poder de dirección en la actividad laboral y es quien debe garantizar el orden y la disciplina en su empresa siempre poniendo como limite el principio rector del derecho fundamental al debido proceso consagrado por la Constitución Política y demás limites interno y externos o jurídicos impuestos por la ley en el ámbito de la regulación de la libertad de empresa.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 136 de 126


Capítulo II

Procedimiento en casos de terminación de contrato de trabajo

El contrato laboral o contrato de trabajo según la normativa colombiana se puede terminar por dos formas, una correspondiente a la voluntad del trabajador de dejar de desempeñar su cargo y procede a radicar una carta de renuncia, y la otra que se ejerce por medio de la terminación unilateral del contrato.

- Cuando un empleado presenta carta de renuncia:
 1. El empleado debe estar a paz y salvo con la fundación, para esto debe tramitar todos los paz y salvos correspondientes con la Directora de Recursos Humanos, incluida la entrevista de retiro sí así ella lo requiere.
 2. Una vez el empleado se encuentre a paz y salvo con la fundación, se le entregará su respectiva liquidación laboral y se procederá a la desvinculación de la fundación.

- Cuando el contrato se termina unilateralmente:
 1. Si se llega a dar una terminación unilateral del contrato laboral sin justa causa, la fundación paga al trabajador la indemnización a la que haya lugar.
 2. La fundación esta en la obligación de pro
 3. bar mediante proceso disciplinario que la terminación del contrato corresponde a un- falta en la que incurrió el trabajador y por esto, este no tiene derecho al pago de indemnización

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 137 de 126

Capítulo III


Procesos Disciplinarios en la Fundación Colombo-Alemana “Volver a Sonreír”

Dada la importancia que constituye el derecho al trabajo en la Constitución Nacional, entendida esta como baluarte del Estado Constitucional y Democrático de Derecho, resulta menester hacer unas precisiones en torno a la naturaleza del derecho disciplinario en la esfera privada.

Ahora bien, a efectos de comprender el alcance de esta disciplina jurídica en el marco del derecho laboral en las entidades privadas, es pertinente exponer de forma breve la naturaleza del derecho disciplinario en la esfera pública, tanto más cuanto que son las normas consagradas en la Ley 734 de 2002 y la Ley 1952 de 2019, las que brindan orientación y soporte interpretativo en el ejercicio de la acción disciplinaria en el sector privado.

Así las cosas, en el presente apartado se expondrá la dimensión del derecho disciplinario en el sector público, posteriormente se expondrá las garantías mínimas que debe tener en cuenta el juzgador interno al momento del ejercicio de esta prerrogativa, dando fin a este acápite con el desglose explicativo del procedimiento descrito en el reglamento interno de la Fundación Colombo-alemana “Volver a Sonreír”.

Generalidades del Derecho Disciplinario en el sector público

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 138 de 126

En primer lugar, para dar inicio al estudio del derecho disciplinario, es menester otorgar una definición del mismo. Al respecto, ha manifestado la doctrina especializada:

El derecho disciplinario es el mecanismo de autotutela mediante el cual el Estado ejerce la potestad sancionatoria para garantizar el adecuado funcionamiento de la administración pública y la efectiva prestación del servicio público en el marco del respeto y cumplimiento de los fines que constitucional y legalmente le incumben (Sánchez, 2020)

Basado en lo anterior, resulta claro que el derecho disciplinario es una manifestación del *ius puniendi* del que goza el Estado, el cual, en relación a esta área jurídico, le otorga la facultad de tipificar faltas e imponer sanciones a los servidores públicos.

De otra parte, es menester recordar que dentro de las modalidades del derecho disciplinario público se encuentra el jurisdiccional y el administrativo. Dicho esto, y dada la naturaleza sancionatoria de esta ciencia jurídica aunada a la garantía del debido proceso consagrada en el artículo 29 de la Constitución Nacional, el ejercicio de esta facultad estatal debe respetar en todo momento este derecho fundamental del disciplinado.

Prueba de lo hasta ahora dicho son los pronunciamientos de la Corte Constitucional en torno al debido proceso en los trámites administrativos y disciplinarios, respecto al primero de estos afirmó el Alto Tribunal:

El derecho al debido proceso administrativo se traduce en la garantía que comprende a todas las personas de acceder a un proceso justo y adecuado, de tal manera que el compromiso o privación de ciertos bienes jurídicos por parte del Estado a sus ciudadanos no pueda hacerse con ocasión de la

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 139 de 126

suspensión en el ejercicio de los derechos fundamentales de los mismos. Es entonces la garantía consustancial e infranqueable que debe acompañar a todos aquellos actos que pretendan imponer legítimamente a los sujetos cargas, castigos o sanciones como establecer prerrogativas (Sentencia T-1263, 2001)


En relación al debido proceso disciplinario, manifestó:

Como elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, se han señalado, entre otros, (i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus. (Sentencia T-1034, 2006).

Así las cosas, es dado concluir que el derecho disciplinario en la esfera pública constituye una facultad estatal para sancionar a los servidores públicos, para lo cual el Estado está revestido de la potestad para tipificar faltas, establecer procedimientos e imponer sanciones. Asimismo, está claro que el ejercicio de esta prerrogativa no es absoluto y encuentra como límite la garantía al debido proceso del disciplinado sin establecer diferencias en relación a este en la modalidad jurisdiccional o administrativa de esta área jurídica.

De tal manera, una vez claro esto, es procedente la exposición del derecho disciplinario de las entidades privadas y los principios que lo rigen.

Derecho Disciplinario de las entidades privadas

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 140 de 126


Conforme a las conclusiones del acápite anterior, se dejó de presente que el derecho disciplinario constituye una manifestación sancionatoria del Estado, facultad que, con sus particularidades, las cuales serán expuestas posteriormente, pueden ejercer las entidades privadas.

Pese a lo anterior, y respecto al objeto del presente manual, es oportuno precisar que la potestad disciplinaria de las entidades privadas no solo se halla enmarcada en el ámbito laboral. Así, por ejemplo, la facultad sancionatoria de las universidades privadas hacia sus estudiantes no está soportada por contrato laboral alguno sino por la materialización de la educación entendido como derecho-deber (Peralta, 2020).

Ahora bien, en procura de dejar sentada una definición del derecho disciplinario en el sector privado, la doctrina especializada ha afirmado:

[El derecho disciplinario de las organizaciones privadas] concierne a aquella modalidad de derecho disciplinario en virtud de la cual, las entidades de derecho privado que tienen facultades coercitivas para mantener el orden y la disciplina en sus estructuras, aplican medidas sancionatorias que deben ser respetuosas del principio de legalidad y el debido proceso. El sustento de esta modalidad de derecho disciplinario, han sido las diferentes decisiones de tutela que han adoptado los jueces y muy especialmente la Corte Constitucional, donde ha fijado parámetros que delimitan las esferas de aplicación del mismo.

La legalidad de las conductas que constituyen faltas y sus respectivas sanciones encuentran en los reglamentos de ciertas entidades de naturaleza privada, su soporte y fundamento. Ejemplos de este derecho sancionador es


	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 141 de 126

el que aplican las instituciones educativas como colegios, universidades, pero además, también clubes sociales, empresas, gremios y sindicatos, entre otros. (Sánchez, 2020, p. 69) (Subrayas fuera del texto original).

Basado en lo anterior, es acertado afirmar que el empleador, conforme a lo descrito en el artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, al contar con la potestad de establecer faltas y sus respectivas sanciones, goza de facultades coercitivas, por lo tanto, el ejercicio de las mismas se encuentra delimitado por el respeto al debido proceso y sus elementos integradores.

En igual dirección y sentido, y ahondando en dicho tema, la Corte Constitucional manifestó:


La jurisprudencia ha señalado que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso”. En virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato “no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones. Agregó la Corporación, en relación con la sujeción al debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones o juzgar la conducta de terceros, lo siguiente “no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 142 de 126

sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados”. (Sentencia C-593, 2014).

Ahora bien, dado que en otras oportunidades la Corte Constitucional ha afirmado que el debido proceso se aplica *mutatis mutandi* a determinadas áreas jurídicas⁷, se ha dado lugar al debate en torno a los derechos mínimos que debe garantizar un empleador privado en el ejercicio de la potestad disciplinaria. Respecto a ello, la misma corporación judicial ha manifestado:


En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con estos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente. (Sentencia T-433, 1998). De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude es necesario que cada una de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados. (Sentencia T-944, 2000).

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 143 de 126


Pese a lo anterior, resulta de vital importancia aclarar que, pese a la obligación de garantizar el debido proceso en la actuación disciplinaria de entidades privadas, no quiere decir ello que estas deban adoptar de forma idéntica el proceso disciplinario administrativo o jurisdiccional, por el contrario, la jurisprudencia otorga libertad para establecer los procedimientos a la entidad privada, siempre que en estos se consagren y protejan los siguientes mínimos:

- La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;
- la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias;
- el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;
- la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;
- el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente,
- la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y
- la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones. (Sentencia T-917 de 2006).

Una vez realizada la exposición anterior y sentadas las bases y los principios a tener en cuenta para la realización del manual de derecho disciplinario en la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír”, se procederá con la presentación del mismo, el cual estará dividida en dos ítems. El primero de ellos expondrá los criterios

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 144 de 126

sustanciales a tener en cuenta para la procedencia de la sanción disciplinaria al trabajador, y el segundo, los aspectos a tener en cuenta al momento de dar inicio al proceso disciplinario.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 145 de 126


Capítulo IV

Elementos Sustanciales del Régimen Disciplinario de la Fundación Colombo-Alemana “Volver a Sonreír”

Teniendo en cuenta que el objetivo general del presente manual es ofrecer a la Fundación una herramienta de consulta diaria para el Área de Recursos Humanos y los empleados de la fundación, ilustrando el correcto actuar y proceder en diferentes situaciones de carácter disciplinarias, que pueden ocurrir en las relaciones laborales suscritas por la fundación. No basta con realizar una mera enunciación de las actuaciones procesales que se deben llevar a cabo, toda vez que, sin perjuicio de la importancia de los procedimientos, resulta esencial dar herramientas de tipo sustancial que permitan una correcta aplicación del derecho disciplinario en el ámbito privado.

De conformidad con lo anterior, el manual de proceso y procedimiento tendrá como fundamento el Reglamento Interno de la Fundación, no obstante, no se analizará el mismo bajo el método hermenéutico de la exégesis, es decir, la interpretación estrictamente literal de las normas, sino que se optará por un método sistemático a la luz de la dogmática del derecho disciplinario, sin que ello implique un total apego a su modalidad pública, y guiado por los principios del debido proceso, conforme a lo expuesto en los acápites anteriores.

Así pues, se iniciará con la parte sustancial a tener en cuenta en la aplicación de la potestad disciplinaria, dando claridad al concepto de falta, al de relación especial de sujeción degradada y las categorías dogmáticas del derecho disciplinario que se deducen del reglamento interno de trabajo. Posteriormente, se dará desarrollo de

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 146 de 126

cada uno de los trámites que conforman el proceso sancionatorio laboral, cumpliendo así el objetivo del presente manual.


Elementos sustanciales del régimen disciplinario de la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír”

Previamente a la exposición de los elementos sustanciales del régimen disciplinario objeto de estudio, es necesario dar claridad a qué se hace referencia cuando se habla de elementos sustanciales. En primer lugar, el derecho sustancial es definido como aquel que “confiere derechos a las personas, declara, constituye, extingue o modifica obligaciones. Por ende, las disposiciones que tipifican sanciones, incluidos sus presupuestos y tasación, tienen el carácter de derecho sustancial” (Consejo de Estado, Fallo 10870, 2000).

Así pues, todas aquellas normas del reglamento de trabajo que le concedan derechos al trabajador o al empleador, imponga obligaciones, prohibiciones o sanciones son catalogadas como sustanciales. Asimismo, harán parte de este tipo de normas las que regulen y desarrollen estas facultades y deberes tanto del empleador como del trabajador.

Contrario a lo anterior, las normas procesales son aquellas que establecen los trámites a llevar a cabo para la aplicación de las normas sustanciales, es decir, otorga tanto al trabajador como al empleador, herramientas reales para el ejercicio de sus derechos.

En tal sentido, se evidencia la necesidad de la existencia de estas dos clases de normas, toda vez que resultaría inútil que una norma le otorgue un derecho al trabajador si no le brinda las herramientas para su ejercicio. A efectos de dar un ejemplo ajeno al derecho, una situación como la anteriormente descrita sería similar

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 147 de 126


a la de aquella persona que es propietaria de un automóvil con gran capacidad mecánica, un lujoso diseño y gran confort, en una población donde no existen vías y carreteras para poder transitarlo, es decir, donde no pueda gozar del ejercicio de su vehículo, quedando claro que de nada le sirve contar con elementos de excelente calidad si no cuenta con escenarios indicador para disfrutarlos.

Así las cosas, en aras de que la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír” y sus trabajadores tengan claridad de los elementos sustanciales del régimen disciplinario que los regula, se procederá con este estudio.

- Falta Disciplinaria. La falta disciplinaria conforme a lo establecido en el artículo 72 del Reglamento Interno de Trabajo, es aquella conducta o comportamiento que realiza el trabajador contradiciendo las cláusulas contractuales y los reglamentos que establecen deberes, obligaciones y prohibiciones al trabajador. Facultando al empleador para imponer una sanción como reproche en respuesta del comportamiento irregular del empleado.

Ahora bien, para afirmar que un trabajador ha incurrido en falta disciplinaria y proceder a sancionarlo, es necesario corroborar una serie de elementos y requisitos para su declaración y configuración, los cuales se expondrán en ítems posteriores, sin embargo, es necesario enfatizar que es la comprobación de que un comportamiento constituye falta, lo que permite la imposición de la sanción.

De tal manera, la aplicación de sanciones a un trabajador que no hubiese incurrido en falta constituiría entre otras cosas, un acto arbitrario, injusto, contrario a derecho y totalmente inválido.


	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 148 de 126

Dicho esto, para que la autoridad competente proceda a sancionar a un trabajador, deberá verificar: i) que exista una relación entre el trabajador y la Fundación que le haya permitido al primero cometer la falta [capacidad]; ii) que el trabajador haya realizado una conducta; iii) que la conducta esté establecida como falta en el reglamento interno de trabajo [tipicidad]; iv) que la infracción al reglamento represente una infracción al fin misional y a los valores de la Fundación [ilicitud sustancial]; v) que la realización de la falta haya sido producto de la voluntad del trabajador o de su actuar negligente y carente de cuidado [culpabilidad].

- Relación Especial de Sujeción Degradada. Antes de entrar a estudiar y describir los elementos de la falta, resulta vital comprender de dónde surge la potestad disciplinaria del empleador hacia el trabajador, es decir, qué criterio o factor es el que le permite a la Fundación imponerle al trabajador unos deberes u obligaciones y le faculta para investigarlo, juzgarlo y sancionarlo por sus conductas.

Resolviendo lo anterior, la potestad disciplinaria del empleador respecto al trabajador, surge en virtud de una relación especial de sujeción degradada. Ahora bien, la relación especial de sujeción es un concepto que surge del derecho disciplinario de carácter público. Esta relación se define como

... ese especial vínculo que existe entre una determinada persona y el Estado, para que éste, a través de los órganos, entidades o dependencias que regentan la titularidad de la acción disciplinaria, pueda investigarlo y juzgarlo por algún comportamiento que merezca reproche disciplinario. (Pinzón, 2019).

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 149 de 126


Es decir, que en materia pública el Estado solo tiene la capacidad de sancionar disciplinariamente a aquella persona que cuente con la calidad de servidor público, la cual nace de una resolución de nombramiento y un acta de posesión. Lo que le impone al funcionario una serie de normas que no puede objetar ni acordar.

Aunque es similar a lo anterior, el empleador en el sector privado cuenta con la capacidad de sancionar al trabajador en virtud de un vínculo especial, sin embargo, este surge de un contrato de trabajo, el cual puede ser acordado entre las partes.

Ahora bien, se considera que la relación especial de sujeción en el sector privado es degradada, toda vez que el ejercicio de las funciones o labores del funcionario público son de interés de toda la ciudadanía en general, por cuanto se requiere de su óptimo comportamiento y desempeño para el alcance de los fines y objetivos del Estado. Es decir, si el funcionario público como representante del Estado incumple las normas que lo rigen, no solo afecta al empleador sino a toda la población en general.

Contrario a lo anterior, el desempeño del trabajador del sector privado, el cumplimiento de sus normas y deberes, solo es de interés del empleador y de sus compañeros de trabajo, es decir, si el empleado no cumple con sus normas solo afecta los intereses y objetivos de su empleador.

En conclusión, la autoridad disciplinaria competente de la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír” debe verificar en primer lugar, que cuenta con la capacidad de sancionar disciplinariamente al trabajador, para lo cual se requiere la existencia del contrato laboral en cualquiera de sus modalidades.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 150 de 126


- Capacidad. Entrando ahora sí en el estudio de los elementos de la falta disciplinaria, lo primero que debe verificar la autoridad competente es la capacidad del trabajador para realizar la falta.

De conformidad con lo anterior, se debe entender como capacidad la posibilidad de vulnerar el reglamento interno de trabajo. Ahora bien, solo se podrá vulnerar este reglamento cuando se esté bajo su alcance, es decir, solo puede infringir una norma quien esté sometido a ella.

En tal sentido, conforme al artículo 1° del Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír” están inscritos [sometidos] a dichas disposiciones tanto el empleador como “todo su componente humano laboral”, es decir, sus trabajadores.

Así pues, el operador disciplinario deberá verificar la existencia de un contrato laboral entre el sujeto a disciplinar y la fundación no solo para corroborar la potestad sancionatoria de la Fundación, sino para verificar la capacidad para la comisión de la falta.

Ejemplificando, si un trabajador con ayuda de una persona que tiene una relación con la Fundación en virtud de un contrato de prestación de servicios insulta a uno de los docentes, lo que a todas luces constituiría una falta disciplinaria, en estudio de la situación y verificación de la falta, la autoridad competente solo podría sancionar al trabajador pues solo este está regulado por el Reglamento de Trabajo y por ende, solo él lo puede vulnerar, es decir, solo él tiene capacidad para realizar una conducta que el Reglamento considere reprochable. Lo anterior, sin perjuicio de las consecuencias que en materia contractual conlleve la actuación del contratista.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 151 de 126


- Conducta. Una vez corroborado por la autoridad competente la relación laboral del sujeto a disciplinar, es menester verificar la existencia de alguna conducta. Al respecto, el artículo 73 del RIT dispone que la falta se realiza por acción u omisión. Indicando que las formas de realización de la conducta.

Al respecto, es preciso manifestar que no son iguales o equiparables los términos conducta o comportamiento con el de acción, toda vez que esta última es una forma de las primeras.

Dicho esto, la conducta será por acción cuando el trabajador emprende actividades que contrarían al reglamento, verbigracia, agredir físicamente a un compañero de trabajo. De otra parte, la conducta será omisiva cuando el trabajador se abstiene de realizar labores que le son encomendadas de forma obligatoria ya sea por el contrato laboral o por el RIT, por ejemplo, abstenerse de cumplir las medidas preventivas higiénicas establecidas por la Fundación.

- Tipicidad. La tipicidad es una institución que surge del principio de legalidad, el cual es un elemento que conforma el derecho fundamental del debido proceso y por el cual al trabajador solo se le pueden reprochar o sancionar por conductas que estén establecidas previamente como faltas.

Así pues, el operador disciplinario de la fundación solo podrá considerar que una conducta es constitutiva de falta si el RIT así lo describe. Este proceso intelectual en el que la autoridad debe relacionar el comportamiento con una falta es denominado juicio de adecuación. Es importante aclarar que el juicio de adecuación debe ser lo suficientemente claro que le permita al trabajador defenderse de los cargos que le formulan.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 152 de 126

Ahora bien, la tipicidad en materia disciplinaria cuenta con unas características especiales, toda vez que los tipos disciplinarios, es decir, los comportamientos establecidos en el RIT como falta, son en blanco y abiertos.


Quiere decir lo anterior, que el tipo disciplinario al estar inconcluso, debe ser complementado con otras normas ya sea dentro del RIT o fuera de él. Así, por ejemplo, el artículo 80 del Reglamento al establecer como falta leve “el retardo hasta de quince minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente...” implica que en el juicio de adecuación de tipicidad, la autoridad competente complemente esta norma con aquella que establezca el horario de trabajo.

A raíz de lo anterior, un juicio de adecuación correcto sería:

“El señor Raúl González, en su condición de manipulador de alimentos, al llegar a su lugar de trabajo el día 16 de octubre de 2020 a las 06:40 a.m. incurrió en la falta disciplinaria leve consagrada en el artículo 80 del RIT, el cual establece como falta el llegar hasta quince minutos tarde al trabajo, complementado por el artículo 18 del mismo texto, el cual dispone como hora de entrada de los manipuladores de alimentos las 7:00 am”.

Contrario a este ejemplo, un erróneo juicio de adecuación sería:

“El señor Raúl González, al ingresar a las 06:40 am incurrió en falta disciplinaria por llegar tarde a lugar de trabajo conforme al artículo 80 del RIT”.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 153 de 126

Así pues, si bien en el segundo ejemplo quizá el señor Raúl González llegó a las 6:40 am, la ausencia de claridad y complementación del juicio de adecuación no le permitiría defenderse de la acusación. Toda vez que aunque quizá el trabajador haya llegado a las 6:40 am, su cargo no sea el de manipulador de alimentos sino el de coordinador, y por tanto su horario inicia a las 7 am, lo que cambiaría radicalmente la situación, dado que en lugar de llegar tarde, incumpliendo el RIT, estaría llegando antes, lo que no implica una falta disciplinaria en principio.

Concluyendo este apartado, se reitera que es de vital importancia que la autoridad disciplinaria realice correctamente el juicio de adecuación, para lo cual deberá verificar si la falta a imputar requiere de ser complementada con otras normas, para de esta manera salvaguardar el principio de legalidad y por tanto, garantizar el debido proceso y el derecho de defensa del trabajador.

- **Ilicitud Sustancial.** La ilicitud sustancial está consagrada en el artículo 75 del RIT e implica un juicio de valoración el cual es realizado posteriormente al juicio de adecuación, y consiste en evaluar si la conducta del trabajador transgrede sustancialmente los fines misionales o los valores de la Fundación.

Al respecto, es preciso partir de la siguiente situación:

El señor Raúl González es docente de la Fundación, el día 16 de octubre de 2020 arribó a su lugar de trabajo a las 6:50 a.m. con el fin de modificar el orden de las sillas de un aula para la realización de una actividad escolar con sus alumnos, la cual consistía en una presentación teatral.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 154 de 126


En estudio del ejemplo planteado, en principio se puede afirmar que el señor Raúl González incurrió en falta disciplinaria toda vez que según el artículo 72 del RIT habrá falta cuando el trabajador incumpla sus obligaciones y según el artículo 68 del mismo reglamento en su numeral 12, es obligación cumplir el horario de trabajo, el cual conforme al mismo texto normativo, inicia a las 7:00 am.

Una vez expuesto lo anterior, se evidencia que la conducta del profesor González evidentemente se ajusta a una conducta típica, no obstante, creyendo que el lector cuenta con un criterio de justicia alto, resultaría un error y una gran incoherencia sancionar al docente por su obrar, tanto más cuanto que solo procuró cumplir los fines misionales de la Fundación.

Así las cosas, el juicio de valoración o de ilicitud sustancial de la conducta del docente concluye que su obrar aunque típico, no es antijurídico o ilícito sustancialmente, toda vez que no se infringieron los fines misionales de la Fundación ni sus valores corporativos.

- Culpabilidad. La doctrina especializada respecto a esta categoría dogmática y requisito para la configuración de la falta disciplinaria ha expuesto:

La culpabilidad es el conjunto de condiciones necesarias que permiten la imposición de una sanción disciplinaria, aspecto derivado del concepto de la dignidad humana y por el que se entiende que el sujeto disciplinable pudo actuar libremente y con lo cual el Estado [en materia privada el empleador] tiene legitimidad para imponerle un correctivo disciplinario, reprochándole al infractor el no cumplimiento de sus deberes funcionales [el reglamento interno de trabajo en materia privada]. (Pinzón, 2016) (Texto en corchetes fuera del original).

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 155 de 126


Así las cosas, teniendo en cuenta que constitucionalmente la dignidad humana es un derecho que debe ser garantizado en todas y cada una de las áreas del derecho, no es la excepción en el derecho disciplinario de carácter privado.

Ahora bien, conforme a lo consagrado en el artículo 76 del RIT, la culpabilidad tiene como elementos el dolo o la culpa, los cuales deberán ser probados por parte del operador disciplinario.

Dicho esto, en primer lugar, el dolo como elemento de la culpabilidad, tiene a su vez los siguientes subelementos: conocimiento del hecho, conocimiento de ilicitud y voluntad. Es decir, se requiere, en primer lugar, que el trabajador tenga conocimiento de los hechos que está realizando, que a su vez conozca que su obrar es antijurídico y que desee su realización.

En segundo lugar, la culpa, conforme al artículo 78 del RIT es entendida como la infracción al deber de cuidado que cualquier persona imprime a sus actuaciones. Es decir, que la conducta del trabajador será culposa cuando su obrar no se ajustó al que cualquier otro trabajador hubiese realizado en la misma situación.

Habiéndose aclarado esto, es menester recordar que el derecho disciplinario se rige por un sistema de *numerus apertus* por lo cual, en principio, cualquier conducta puede ser catalogada como dolosa o culposa. Un ejemplo de ello, es el numeral 20 del artículo 70 del RIT, el cual consagra como falta: *“Destruir, dañar o retirar los archivos en medio magnético o físico, producidos o conocidos por ocasión a su trabajo o suministrados a él por parte de La Fundación”*.


	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 156 de 126

Si se analiza esta falta, se evidencia que la destrucción de un archivo físico es considerado como falta, sin embargo, la culpabilidad será diferente si la destrucción obedece a un acto voluntario del trabajador, es decir, si obró con dolo, o si el daño obedeció a que debido al desorden del empleado lo confundió con basura, lo destruyó y lo botó, lo que implicaría una ausencia de cuidado y obrar culposo, toda vez que cualquier persona en su situación tendría ordenado su archivo y no daría lugar a confusiones.

Una vez ejemplificado ello, es importante enfatizar en que la autoridad competente deberá recopilar pruebas que soporten la imputación dolosa o culposa, en aras de agotar el juicio de reproche o juicio de culpabilidad.

Finalmente, la estructura de los *numerus apertus* no siempre es posible en el juzgamiento de una falta disciplinaria, habida cuenta que algunos tipos disciplinarios requieren de un ingrediente subjetivo para su adecuación, es decir, de la voluntad del trabajador. Ejemplo de ello, es el numeral 5 del artículo 70 del RIT el cual dispone como falta *“Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas”*.

- Sanción Disciplinaria. El principio de legalidad como elemento del debido proceso, no solo implica la preexistencia de normas que establezcan como falta determinadas conductas. Este principio implica la obligación de determinar previamente las sanciones que se pueden imponer en atención a la comisión de determinada falta.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 157 de 126

Como se ha dicho en ítems anteriores, la imposición de una sanción solo es procedente cuando se haya verificado y probado la comisión de una falta. Sin embargo, la escogencia de la sanción no obedece al libre arbitrio de la autoridad disciplinaria, sino que deberá tener en cuenta los criterios dispuestos en el artículo 82 del RIT y se fundamentará en el principio de proporcionalidad y razonabilidad.

Ahora bien, en la práctica se sugiere para la graduación de la sanción que el operador disciplinario haga un estudio de cuáles criterios para graduar la falta aplican para el caso objeto de estudio. Una vez establecidos estos, verificar cuáles son agravantes y cuáles atenuantes, finalmente, realizar la suma aritmética de estos y en caso de que sea mayor el número de agravantes la sanción será más drástica que en caso contrario.

Para ejemplificar, se expondrá el siguiente caso:

La autoridad disciplinaria de la Fundación logró demostrar que Juan incurrió en falta disciplinaria por golpear a su compañero Pedro en la cara. Asimismo, se evidenció que su obrar fue doloso. Sin embargo, se logró probar que el golpe fue producto de la reacción violenta de Juan a un chiste vulgar realizado por Pedro en el que implicaban situaciones familiares del agresor y aunado a ello, una vez se finalizó el pleito, Juan acudió al despacho de su jefe, informó la situación y en el marco del proceso disciplinario confesó su falta.


Conforme a lo descrito en el caso, el proceder de la autoridad debe ser:

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 158 de 126

1. Establecer los mínimos y máximos de la sanción: Conforme a lo descrito en RIT la sanción para las faltas graves es la suspensión del trabajador por un término de ocho días (mínimo) a dos meses (máximo).

2. Verificar cuáles criterios para la graduación de la sanción aplican en el caso:
 - a. La forma de culpabilidad, que puede ser dolosa o culposa. (APLICA)
 - b. El tener antecedente interno disciplinario. (NO APLICA)
 - c. El grado de afectación, perturbación, daño o detrimento causado con la conducta al desarrollo de la actividad misional de la Fundación o a los bienes de la entidad o a los derechos de los demás trabajadores. (NO APLICA)
 - d. Las circunstancias en que se cometió la falta. (APLICA)
 - e. El haber obrado como coautor o partícipe. (NO APLICA)
 - f. Confesar voluntariamente la comisión de la falta, en caso de faltas graves. (APLICA)
 - g. El haber procurado evitar o mitigar, durante la comisión de la falta, los efectos nocivos, dañinos o perturbadores de la misma. (NO APLICA)
 - h. El haber sido inducido a cometer la falta por otra persona. (APLICA)

3. Verificar cuáles criterios son agravantes y cuáles atenuantes:
 - a. La forma de culpabilidad, que puede ser dolosa o culposa. AGRAVANTE: La conducta fue dolosa.
 - d. Las circunstancias en que se cometió la falta. ATENUANTE: Obedeció a una reacción airada producto de un acto irrespetuoso e inmoral del agredido.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 159 de 126

f. Confesar voluntariamente la comisión de la falta, en caso de faltas graves. ATENUANTE: El trabajador confesó la falta ante su superior y en el marco del proceso.

h. El haber sido inducido a cometer la falta por otra persona. ATENUANTE: Como se dijo anteriormente, su obrar fue inducido por el comportamiento vulgar de su compañero.

- 4. Realizar la suma aritmética de los agravantes y atenuantes:


Agravantes = 1.

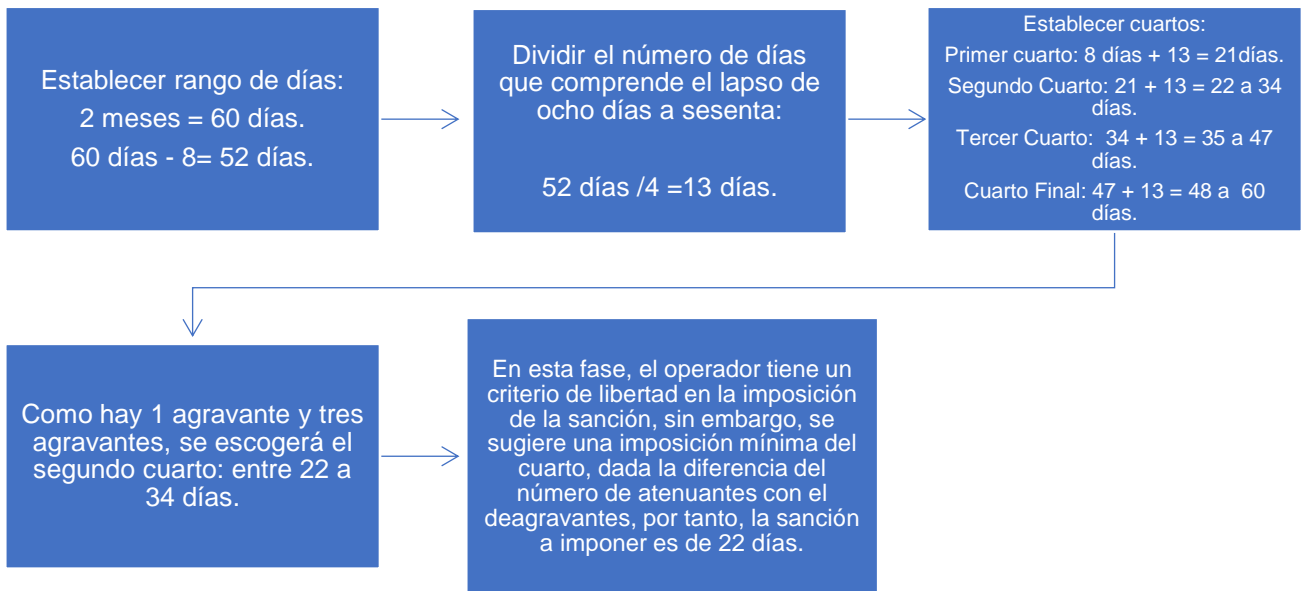
Atenuantes = 3.

- 5. Teniendo en cuenta que hay más atenuantes que agravantes y siguiendo la regla de los cuartos del derecho penal como herramienta práctica, se deben restar los ocho días a dos meses, una vez hecho esto, dividir el resultado en cuatro y establecer el lapso de cada cuarto. Si hay criterios solo atenuantes la sanción deberá estar comprendida por el lapso del primer cuarto, si tiene criterios agravantes y atenuantes deberá estar entre el segundo y tercer cuarto, si solo tiene agravantes, en el cuarto final.

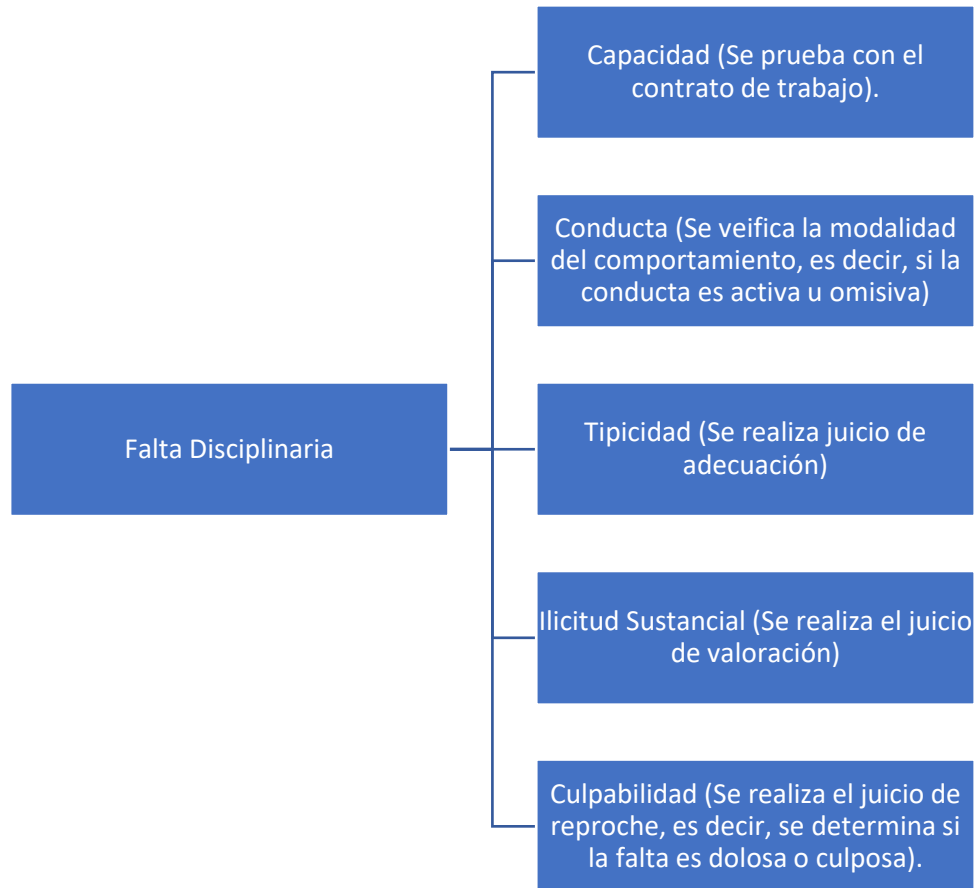
Si existen más atenuantes que agravantes, estará en el segundo cuarto, si hay más agravantes que atenuantes, en el tercero. El proceso es así:

Una vez expuesto el ejemplo anterior, se evidencia la estructura lógica a probar dentro de un proceso disciplinario para imponer una sanción, así:

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 160 de 126




	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 161 de 126



Finalmente, el proceso concluye así:

Finalizada la exposición de los aspectos esenciales del derecho sustancial disciplinario del sector privado y habiendo brindado conceptos y herramientas para el abordaje de estas instituciones jurídicas, se hace necesario entonces continuar con el manual desde la parte procesal, entendiendo la vitalidad de estas normas en tanto que constituyen los preceptos prácticos para el ejercicio tanto de la acción disciplinaria, como de la defensa del trabajador en el mismo.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 162 de 126

Capítulo V


Proceso Disciplinario Ordinario de la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír”

Como ya se hizo mención en el acápite anterior, el derecho sustancial y procesal requiere de una armonía tal, que permita el óptimo ejercicio de los derechos por parte de los ciudadanos. En igual sentido sucede en el derecho disciplinario del sector privado, tanto más cuanto que el derecho al trabajo es protegido no solo constitucionalmente sino en diferentes tratados internacionales ratificados por Colombia.

Dicho esto, ha sido el desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional el que ha dictado las limitaciones al ejercicio de la potestad disciplinaria por parte de los empleadores en el marco de una relación laboral.

La Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír” en procura de cumplir sus fines misionales y garantizar los derechos de sus trabajadores, ha sido innovadora en cuanto a sus normas procesales disciplinarias dentro del Reglamento Interno de Trabajo. Entendiendo que si bien la relación entre las personas vinculadas laboralmente con esta es diferente a la existente entre el Estado y un servidor público, la afectación de un derecho fundamental como el trabajo implica una responsabilidad tal que se deben salvaguardar las garantías mínimas de los trabajadores en el ejercicio de la acción disciplinaria.

Asimismo, en un trabajo arduo de ponderación entre la protección de los derechos de los trabajadores, el óptimo funcionamiento de la entidad que propende en todo tiempo el cumplimiento de los fines misionales de la Fundación, se idearon dos

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 163 de 126

procesos diferentes que permiten tanto la celeridad del proceso como la garantía del debido proceso.

Así las cosas, en este acápite se expondrán conceptos generales del ejercicio de la acción disciplinaria en la Fundación, dando paso al estudio del procedimiento ordinario, para finalmente hacer referencia al proceso abreviado y expedito el cual procede para la imposición de sanciones leves a los trabajadores.


Generalidades del ejercicio de la acción disciplinaria por parte de la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír”

Este apartado permitirá definir y explicar elementos esenciales en el ejercicio de la acción disciplinaria, para tal fin, se estudiará cuáles son las formas de dar inicio a la misma, los sujetos procesales y sus derechos, la forma de notificación de las decisiones, los recursos a interponer y definiciones básicas del régimen probatorio.

- Inicio de la acción disciplinaria. Conforme a lo expuesto en el artículo 86 del RIT, la acción disciplinaria procederá de oficio, por información de los trabajadores o por queja de cualquier ciudadano.

Respecto a la primera forma de iniciar la acción, es preciso señalar que la procedencia de oficio es aquella en la cual la autoridad disciplinaria ordena la apertura del proceso sin que haya mediado queja o informe por parte de los trabajadores.

Ejemplificando esto, la autoridad disciplinaria conoce a través de los noticieros locales que uno de sus trabajadores incurrió en actos inmorales a las afueras de alguna de las sedes de la Fundación, ante la ausencia de quejas o informes, el operador disciplinario, en virtud de su potestad para dar

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 164 de 126

inicio a la acción disciplinaria de oficio, podrá ordenar la apertura del proceso disciplinario.


De otra parte, cuando un trabajador en ejercicio de sus funciones y labores, descubre alguna posible irregularidad de algún miembro de la Fundación, este debe remitir a la autoridad disciplinaria su hallazgo a efectos de dar inicio a la acción disciplinario. Esta forma de dar inicio es denominada como informe.

Finalmente, la queja puede ser presentada por cualquier ciudadano, esta no cuenta con formalidades ni ritualidades, salvo la exposición clara de los hechos denunciados, toda vez que no deben ser tenidas en cuenta aquellas que narren hechos temerarios o de imposible ocurrencia.

Ahora bien, es importante manifestar que el sentido y fin de la acción disciplinaria es el de velar por el óptimo funcionamiento de la Fundación en procura de cumplir su fin misional, en tal sentido, pese a que quizá una falta disciplinaria realizada por un trabajador afecte derechos de otros empleados, este no es un trámite de reparación, por tanto el quejoso no debe tener intervención en el proceso más allá de su denuncia y las pruebas que aporte con ella.

- **Sujetos Procesales.** Dentro del proceso disciplinario de carácter privado, los únicos sujetos procesales son el trabajador y eventualmente el abogado defensor.

Respecto este punto es preciso aclarar que en el derecho disciplinario público la defensa técnica no es obligatoria, como sí lo es en el derecho penal. Ahora

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 165 de 126

bien, si en el sector público este tipo de defensa no es requisito esencial, menos lo es en el trámite del proceso disciplinario de las entidades privadas.

Pese a lo anterior, el trabajador tiene derecho a ser asesorado y representado por un abogado y en caso de así manifestarlo, la autoridad disciplinaria deberá permitirlo.

Por otra parte, los derechos del trabajador en el marco de un proceso disciplinario se encuentran consagrados en el artículo 87 del RIT, los cuales, salvo el consagrado en el literal a, son los mismos para el abogado defensor.

Finalmente, el artículo 85 del Reglamento, en consonancia con el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, consagra la asistencia de dos representantes del sindicato al cual pertenezca el trabajador disciplinado, en caso de estar sindicalizado. Dicho esto, si bien la asistencia debe ser garantizada, la intervención de los representantes corresponde a la asistencia al trabajador, sin que dicha situación los constituya como sujetos procesales.

- Notificaciones. En virtud del principio de publicidad, como elemento integrador del debido proceso, el artículo 88 del RIT dispone que la autoridad disciplinaria debe informar al trabajador si se adelanta un proceso disciplinario en su contra, toda vez que esto es esencial para que pueda proceder con su defensa y demás garantías.

Ahora bien, teniendo en cuenta que solo la fase de juzgamiento es verbal, salvo las decisiones tomadas en esta etapa, deben ser notificadas personalmente.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 166 de 126

Para tal fin, se sugiere hacer la citación al trabajador a la oficina de la coordinación de talento humano, a efectos de que en ella se surta la notificación. Opcionalmente, el trabajador también podrá ser notificado de la actuación a través de su superior jerárquico, dejando constancia de la actuación.


Al momento de la notificación personal, la autoridad deberá informar al trabajador de la queja y le permitirá conocer el expediente, en procura de que el investigado dé inicio a sus labores de defensa.

Asimismo, el trabajador podrá autorizar la notificación de las decisiones vía correo electrónico en procura de la celeridad y facilidad logística del proceso. Dicho esto, es importante resaltar que la autorización no implica que las notificaciones por parte de la autoridad competente puedan llevarse a cabo fuera del horario laboral, toda vez que aunque electrónica y virtual, la notificación por correo electrónico es una modalidad de notificación personal, la cual solo puede hacerse en horario laboral.

De otra parte, dada la naturaleza verbal de la etapa de juzgamiento, todas las decisiones que son tomadas en el curso de esta serán notificadas por estrados y se entenderá así al momento exacto de proferir cada decisión.

- Recurso de apelación. Garantizando la doble instancia a la que tiene el derecho el trabajador, este podrá apelar la decisión sancionatoria, la cual deberá ser resuelta por la dirección de talento humano de la Fundación.

Su trámite está dispuesto en el artículo 89 del RIT y el operador disciplinario de segunda instancia tendrá acceso a la totalidad del expediente, sin embargo, su decisión deberá versar sobre los argumentos expuesto por el

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 167 de 126


trabajador y los que le son directamente afines, salvo cuando se evidencien vulneraciones flagrantes al debido proceso del disciplinado.

- Régimen Probatorio de la Fundación. Si bien el régimen disciplinario de la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír” es de vital importancia y trascendencia dadas las implicaciones de las sanciones en un derecho fundamental como el derecho al trabajo, no debe perderse de vista que esta modalidad de derecho disciplinario no es tan estricto como el establecido en el sector público.

Así pues, si bien se deben otorgar garantías al trabajador, resulta de alta complejidad disponer para un trámite de este tipo, de todos los medios probatorios reconocidos en otras ramas del derecho sancionatorio. Por tal razón, el Reglamento Interno de Trabajo dispuso de los medios de prueba de mayor acceso y facilidad en su práctica, los cuales son la confesión, el testimonio y la prueba documental.

Pese a la menor complejidad del régimen probatorio en este proceso, no implica esto una menor rigurosidad en la debida motivación de las decisiones del operador disciplinario. Así pues, toda decisión que este profiera debe estar sustentada en pruebas recolectadas legalmente y aportadas al proceso ya sea por el trabajador o de forma oficiosa, teniendo siempre presente la existencia de la libertad probatoria.

Uno de los factores que genera mayor controversia es la facultad con la que cuenta la autoridad disciplinaria para decretar pruebas de oficio, no obstante, es enfático el artículo 93 del RIT al establecer el objetivo de la labor probatoria, el cual es buscar la verdad real. Así entonces, el operador disciplinario no tiene como objetivo sancionar al trabajador sino averiguar los

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 168 de 126

hechos que dieron objeto al proceso y en estudio de ellos determinar si el disciplinado es responsable disciplinariamente o no.


En coherencia con lo anterior, la autoridad no solo debe decretar de oficio las pruebas que tiendan a demostrar la responsabilidad del trabajador y esperar o limitarse a conocer los hechos que le son beneficiosos al disciplinado exclusivamente mediante las solicitudes probatorias que este o su representante hagan.

Proceso disciplinario ordinario.

El proceso disciplinario ordinario está consagrado en el RIT en los artículos 94 al 100. En primer lugar, teniendo en cuenta la gravedad de las conductas investigadas y sus consecuencias sancionatorias, se hizo necesario establecer un procedimiento que aunque expedito en comparación con los del régimen disciplinario del sector público, le ofrece todas las garantías a los trabajadores, de conformidad con lo expuesto por la Corte Constitucional.

De otra parte, este proceso se encuentra compuesto por tres etapas que cumplen un objetivo diferente, las cuales son: Indagación Preliminar, Investigación Disciplinaria y Juzgamiento [artículo 95, RIT]. Las cuáles serán estudiadas a continuación.

- Indagación Preliminar. Como ya se hizo mención en el acápite anterior, la acción disciplinaria surge de oficio, por informe o queja. Sin embargo, es necesario aclarar que, ante una noticia disciplinaria, se podrán tomar tres decisiones:

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 169 de 126

- a. Decisión inhibitoria, cuando la queja sea temeraria, confusa, ininteligible o denuncie hechos de imposible ocurrencia. Lo anterior se encuentra consagrado en el artículo 86 del RIT.
- b. Investigación disciplinaria, cuando de la queja, informe o los sucesos que conoció la autoridad competente para abrir el proceso de oficio, se tenga identificado al presunto autor de la falta.
- c. Indagación Preliminar, cuando se desconoce al posible autor de la conducta constitutiva de falta, la cual tendrá como término hasta tres días.

Dicho esto, queda claro que la finalidad de la indagación preliminar es identificar e individualizar al posible autor de la falta. Aunque el RIT no consagra formalidades para el documento por medio del cual se profiere la decisión de apertura de indagación, se sugiere como mínimo el siguiente contenido:

- a. Encabezado con número de radicado del proceso, identificación del tipo de noticia disciplinaria que dio lugar a la apertura de las diligencias (es decir, si fue de oficio, queja o informe); fecha de recepción de la noticia disciplinaria e identificación del quejoso o informante, en caso de existir.
- b. Asunto de la providencia.
- c. Mención de las normas que conceden la potestad disciplinaria a la autoridad que profiere la decisión.
- d. Resumen sucinto de los hechos.
- e. Parte resolutoria que debe contener: i) decisión a adoptar, ii) decreto de pruebas a prácticas y iii) ordenar el envío de las comunicaciones que sean necesarias según el proveído.

A efectos de brindar un esquema al operador disciplinario, se presenta la siguiente minuta:

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 170 de 126

Radicado: XXXXXXXX

Noticia Disciplinaria [modificar por el tipo que corresponda]

Fecha del informe: [Indicar Fecha]

Bucaramanga, 11 de noviembre de 2020.

AUTO DE INDAGACIÓN PRELIMINAR

El Coordinador de Talento Humano de la Fundación Colombo Alemana "Volver a Sonreír", sede XXXXXX, en ejercicio de las facultades reglamentarias otorgadas por el artículo 65 del Reglamento Interno de Trabajo, en concordancia con los artículos 108 y 115 del Código Sustantivo del Trabajo y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 95 del RIT, procede a ordenar la apertura de Indagación Preliminar, bajo el radicado XXXXXXXX.

I. ANTECEDENTES

Narrar los hechos que se estudian...

II. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Sustentar la decisión a tomar, estudiando los hechos.

En mérito de lo expuesto, el Coordinador de Talento Humano de la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, sede XXXXXXXX:

RESUELVE:


Primero. Disponer la apertura de Indagación Preliminar

Segundo. Ordenar la práctica de las siguientes pruebas:

Tercero. Enviar las comunicaciones a las que haya lugar en virtud de lo decidido.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

XXXXXXXXXXXX

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 171 de 126


- Investigación Disciplinaria. La investigación disciplinaria se encuentra consagrada en el artículo 96 del RIT y tiene como requisito esencial para su procedencia la plena identificación del posible autor de la falta.

En esta etapa el operador disciplinario tiene como objetivo verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si esta es constitutiva de falta disciplinaria, establecer los motivos determinantes, circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se cometió y la responsabilidad disciplinaria del trabajador.

A raíz de la plena identificación del posible autor de la falta, la decisión que ordena la apertura de la investigación disciplinaria debe ser notificada personalmente al trabajador, el cual podrá intervenir desde ese momento en el proceso.

El término de la investigación disciplinaria es de hasta tres días contados a partir de su notificación. Ahora bien, es importante enfatizar que no es obligatorio extenderse a la totalidad del término en las labores de la autoridad, toda vez que si al día siguiente de notificado se han practicado la totalidad de las pruebas y no existen solicitudes probatorias por parte del procesado, se podrá proceder con la evaluación de la investigación.


Por otro lado, en caso tal de que la autoridad disciplinaria practique pruebas una vez vencido el término de la investigación, estas no podrán ser tenidas en cuenta para la fundamentación de las decisiones posteriores.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 172 de 126

Contrario a la decisión de indagación preliminar, el documento que ordene la investigación disciplinaria sí debe cumplir algunos requisitos esenciales, los cuales son:

- a. Identificación del posible autor de la falta.
- b. Resumen de los hechos.
- c. Pruebas decretadas.

Aunado a ellos, se sugieren los señalados para la decisión de indagación preliminar. En la página siguiente, se presentará una minuta que puede seguir el operador disciplinario al proferir la orden de apertura de la investigación.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 173 de 126

Radicado:	XXXXXXXX
Disciplinado:	XXXXXXXX
Quejoso(a):	XXXXXXXX
Fecha de recibo de la noticia disciplinaria:	XXXXXXXX

Bucaramanga, XXXXXXXXXXXX

Auto por el cual se ordena la apertura de Investigación Disciplinaria

El Coordinador de Talento Humano de la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír”, en ejercicio de las facultades reglamentarias otorgadas por el artículo 68 del Reglamento Interno de Trabajo, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 96 de la misma norma, procede a ordenar la apertura de Investigación Disciplinaria contra el trabajador XXXXXXXXXXXX, bajo radicado XXXXXXXXXXXX, con base en los siguientes:

Antecedentes

Narrar los hechos...


Consideraciones

Sustentar la decisión a tomar, estudiando los hechos.

Individualización del Investigado

La presente Investigación Disciplinaria se adelantará contra el trabajador XXXXXXXX, identificado con Cédula de Ciudadanía No. XXXXXXXX vinculado laboralmente con la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír”.

En mérito de lo expuesto, el Coordinador de Talento Humano de la Fundación Colombo

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 174 de 126

- Evaluación de la Investigación. En esta fase el operador disciplinario deberá estudiar el contenido probatorio recopilado en la investigación, de dicho análisis deberá decidir si procede la formulación de cargos o el archivo definitivo de la actuación.


Es menester aclarar que el archivo definitivo hará tránsito a cosa juzgada y por ende, la autoridad disciplinaria no podrá iniciar un proceso en contra del trabajador por los mismos hechos.

- Formulación de Cargos. En el proceso ordinario del RIT, la formulación de cargos es el producto del estudio llevado a cabo por la autoridad disciplinaria del acervo probatorio recopilado en la investigación.

Ahora bien, la procedencia de la formulación de cargos está determinada por la plena demostración objetiva de la falta y de la existencia de prueba que comprometa la responsabilidad del trabajador. Lo anterior, de conformidad al artículo 98 del RIT.

Desglosando dicha afirmación, es preciso recordar que en el análisis de los elementos sustanciales del régimen disciplinario de la Fundación, se afirmó que la culpabilidad constituía la imputación subjetiva al trabajador. Siendo así, se deduce que los demás elementos de la falta disciplinaria constituyen su dimensión objetiva.

Así las cosas, para la procedencia de la formulación de cargos, en primer lugar, es necesario que el operador haya logrado probar plenamente la capacidad del trabajador para cometer la falta, la existencia de una conducta, su tipicidad y que la misma sea ilícita sustancialmente. Lo previamente


	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 175 de 126

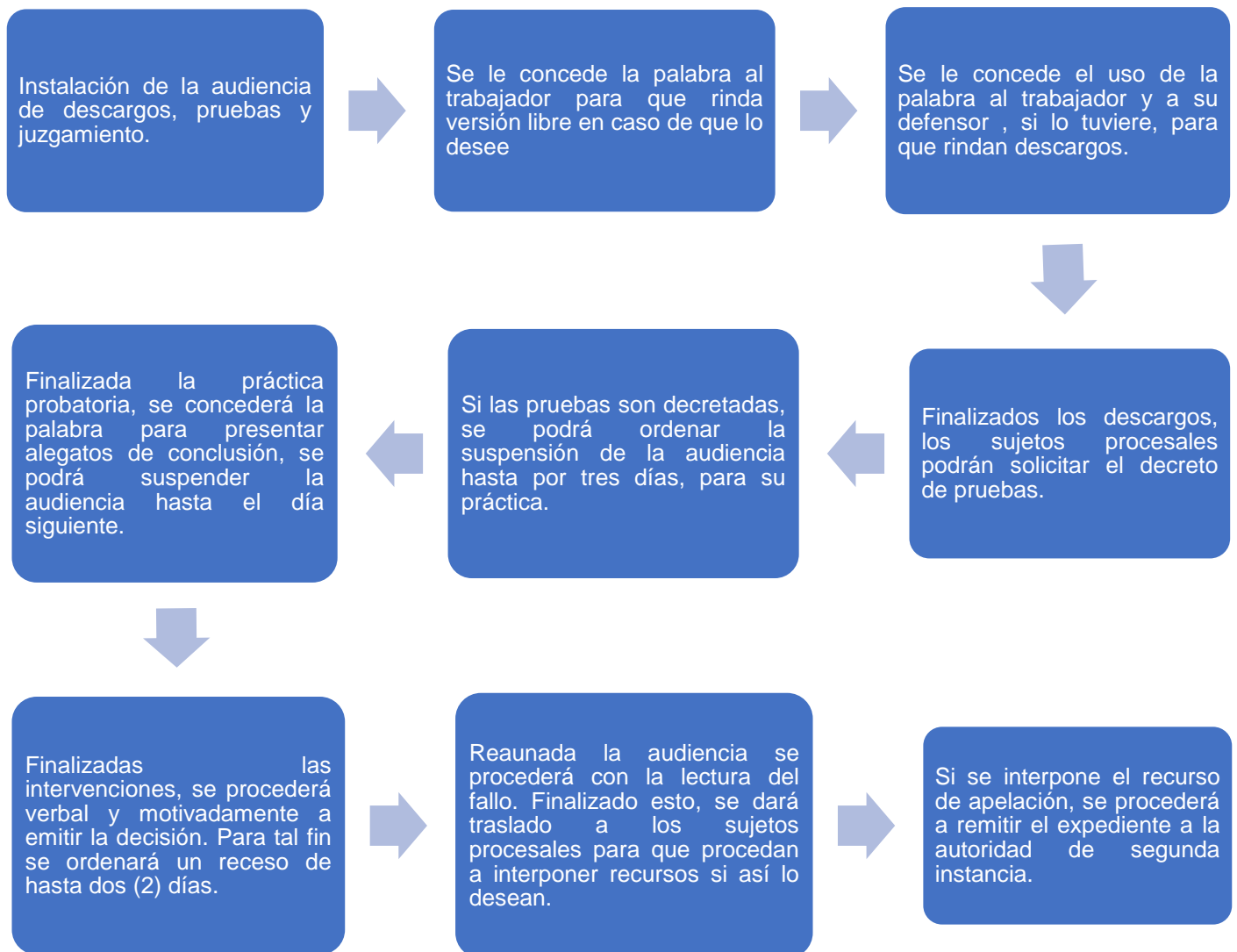
expuesto, sin perjuicio de que en la fase de juzgamiento el trabajador pueda desvirtuar estas afirmaciones.


De otra parte, se requiere que haya prueba que comprometa la responsabilidad del trabajador, es decir, que existan elementos de prueba que permitan inferir razonablemente que el actuar del investigado fue doloso o culposos.

Finalmente, habida cuenta que el proceso disciplinario en fase de juzgamiento es de carácter oral, en la decisión de formulación de cargos se deberá citar a la audiencia, en los términos descritos en artículo 98 *ibídem*.

- Audiencia de descargos, pruebas y juzgamiento. Una vez citada la audiencia e instalada, el operador disciplinario deberá seguir los siguientes pasos.

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 176 de 126



	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA “VOLVER A SONREIR”	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 177 de 126


- Segunda Instancia. El trámite de la segunda instancia ya fue estudiado en el análisis del recurso de apelación, por tanto, se sugiere remitirse a dicho apartado.

Capítulo VI

Procedimiento Disciplinario Abreviado de la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír”.

Como se manifestó en párrafos anteriores, en aras de no afectar el ritmo de trabajo de la Fundación y teniendo en cuenta las sanciones disciplinarias menos gravosas para el trabajador, se hizo necesario establecer un procedimiento disciplinario mucho más expedito el cual solo contiene dos fases: documentación por parte de la autoridad y juzgamiento.

A efectos de clarificarlo, se realiza la siguiente gráfica:

	FUNDACIÓN COLOMBO ALEMANA "VOLVER A SONREIR"	
	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	VERSIÓN: 001- 2020
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Página 178 de 126

