



FUNDES

CIENCIA FE Y LIDERAZGO
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTÓYA

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Con aplicaciones de la Reforma Laboral
LEY 2466 DE 25 Junio del 2025
Por medio de la cual se modifica parcialmente
normas laborales y se adopta una Reforma
Laboral para el trabajo decente y digno en
Colombia.
Aprobado Consejo Superior 15 Abril 2026

2026



FUNDES

CIENCIA FE Y LIDERAZGO
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 1 de 87

Inspirando + Valor y Transformación

Aprobada según Resolución 1495 del Ministerio de Educación Nacional, reformada según Resolución 5607 de Julio 12 de 2011 / Código ante el ICFES 2741 – NIT. 809.008.799-7

☎(8)2485862 - 2488787 📍Carrera 7 No. 10 - 37 📠733520 / Espinal - Tolima - COL

📞3202254010 🌐www.fundes.edu.co ✉fundes@fundes.edu.co



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 2 de 87

Tabla de contenido

TÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES	4
CAPÍTULO 1 - OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
CAPÍTULO 2 - GENERALIDADES DE LA INSTITUCIÓN	5
TÍTULO II - CONDICIONES DE ADMISIÓN Y CONTRATACIÓN	8
CAPÍTULO 1: CONDICIONES DE ADMISIÓN	8
CAPÍTULO 2 CONTRATO DE APRENDIZAJE	10
CAPÍTULO 3 PERÍODO DE PRUEBA Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	13
CAPÍTULO 4 FORMA Y MODALIDADES CONTRACTUALES	14
CAPÍTULO 5 TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS: DERECHOS Y SEGURIDAD SOCIAL	15
CAPÍTULO 6 FIRMA ELECTRÓNICA DE CONTRATOS	15
TÍTULO III - JORNADA LABORAL	17
CAPÍTULO 1 HORARIO DE TRABAJO	17
CAPÍTULO 2 HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	19
TÍTULO IV - DESCANSOS OBLIGATORIOS	21
CAPÍTULO 1 DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS	21
CAPÍTULO 2 VACACIONES REMUNERADAS	22
CAPÍTULO 3 PERMISOS Y LICENCIAS	24
SECCIÓN 1 PERMISOS	24
SECCIÓN 2 LICENCIA DE MATERNIDAD	27
SECCIÓN 3 LICENCIA DE PATERNIDAD	29
SECCION 4 LICENCIAS PARENTALES COMPARTIDAS Y FLEXIBLES	30
SECCIÓN 5 OTRAS LICENCIAS	32
TÍTULO V - REMUNERACIÓN	33
CAPÍTULO 1 SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN	33
CAPÍTULO 2 PERIODOS DE PAGO	34
TÍTULO VI DEBERES Y OBLIGACIONES	36
CAPÍTULO 1 PRESCRIPCIONES DE ORDEN	36

Inspirando + Valor y Transformación



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 3 de 87

CAPÍTULO 2 ORDEN JERÁRQUICO.....	37
CAPÍTULO 3 OBLIGACIONES ESPECIALES DE FUNDES Y LOS TRABAJADORES.....	38
CAPÍTULO 4 PROHIBICIONES DE FUNDES Y DE LOS TRABAJADORES.....	40
CAPÍTULO 5 CONDICIONES Y RESPONSABILIDADES ESPECIALES EN EL MANEJO DE LA INFORMACIÓN.....	44
TÍTULO VII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	49
CAPÍTULO 1 ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	49
CAPÍTULO 2 PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	55
CAPÍTULO 3 JUSTAS CAUSAS PARA TERMINAR EL CONTRATO POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN.....	59
TÍTULO VIII - RECLAMOS Y PROCEDIMIENTOS.....	61
CAPÍTULO 1 RECURSOS FORMALES CONTRA ACTOS DISCIPLINARIOS.....	61
CAPÍTULO 2 — RECLAMOS Y SOLICITUDES LABORALES.....	62
TÍTULO IX MODALIDADES ESPECIALES DE TRABAJO.....	63
CAPÍTULO 1 TELETRABAJO.....	63
CAPÍTULO 2 TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO, TRABAJO EN CASA.....	64
TÍTULO X – BIENESTAR LABORAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	69
CAPÍTULO 1 MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL EN CONTEXTO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.....	69
CAPÍTULO 2 SERVICIO MÉDICO, SST, ACCIDENTES E HIGIENE.....	74
CAPÍTULO 3 POLÍTICAS PARA EL NO CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS Y TABAQUISMO.....	76
CAPÍTULO 4 PROTECCIÓN ESPECIAL EN EL TRABAJO.....	79
CAPÍTULO 5 POLÍTICAS SOBRE EL CORRECTO MANEJO DE LA INFORMACIÓN Y HABEAS DATA.....	81
CAPÍTULO 6 GARANTÍA Y PROTECCIÓN DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS.....	83
CAPÍTULO 7 DESCONEXIÓN LABORAL.....	84
TÍTULO XI - DISPOSICIONES FINALES.....	86
CAPÍTULO 1 PUBLICACIONES.....	86
CAPÍTULO 2 VIGENCIA Y DEROGATORIA.....	86



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 4 de 87

TÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO 1 - OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1º— El presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA — FUNDES, institución de educación superior domiciliada en la Carrera 7 # 10-37 del Espinal, Tolima, como sede principal y en todas las sedes, centros, unidades u otros similares que FUNDES establezca, fija las condiciones obligatorias que rigen las relaciones laborales entre la Institución y sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, en todo caso, solo podrán serlo en cuanto resulten más favorables al trabajador.

PARÁGRAFO. — Integralidad y articulación normativa. El presente Reglamento Interno de Trabajo forma parte integral de todos los contratos suscritos entre FUNDES y sus trabajadores. Para el personal docente, se articula con el Reglamento Profesorado de FUNDES (Acuerdo del Consejo Superior N.º 014 del 9 de octubre de 2018), conforme a la siguiente jerarquía: (i) el Reglamento Profesorado prevalece en materias de escalafón, clasificación, evaluación académica, dedicación horaria docente y criterios de vinculación propios del cuerpo profesoral; (ii) el presente Reglamento prevalece en todas las materias laborales — jornada general, horas extras, descansos, permisos, licencias, régimen disciplinario, bienestar y seguridad social—; (iii) en caso de conflicto entre ambos instrumentos, se aplicará la norma más favorable al trabajador conforme al artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo. Los vacíos del Reglamento Profesorado en materia laboral serán cubiertos por el presente Reglamento, sin necesidad de remisión expresa. Para todos los trabajadores, sean docentes o administrativos, el Código Ético Laboral Institucional tiene carácter transversal y vinculante.

ARTÍCULO 2º— El presente Reglamento se aplica a todas las personas que desempeñen cualquier labor bajo subordinación en las diferentes modalidades de contratación laboral en FUNDES, incluyendo personal administrativo, docente, de apoyo y servicios generales, en todas sus sedes y lugares donde la Institución desarrolle sus actividades académicas y administrativas.

ARTÍCULO 3º— **Finalidad, Transformación y Desarrollo Institucional.** FUNDES desarrolla actividades de docencia, investigación y extensión como Institución de Educación Superior, bajo la inspección y vigilancia del Ministerio de Educación Nacional, con el objetivo de formar profesionales íntegros y competentes que contribuyan al desarrollo de la sociedad.

Inspirando + Valor y Transformación

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 5 de 87

En la mejora constante de sus procesos educativos, administrativos y de análisis predictivo, la Institución podrá apoyarse en sistemas de Inteligencia Artificial (IA). Cuando dichos sistemas se utilicen para el seguimiento, supervisión o para apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo, FUNDES garantiza en aplicación de la Resolución Rectoral N.º 352 del 31 de marzo de 2025 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-352.pdf>):

1. Transparencia e inteligibilidad: los trabajadores serán informados de manera clara y comprensible sobre el funcionamiento y los criterios de los algoritmos utilizados.
2. Supervisión humana: en cumplimiento de los artículos 29 y 30 de la Ley 2466 de 2025, toda decisión automatizada que afecte la situación contractual o laboral contará con una instancia de revisión por una persona natural.
3. Respeto a la dignidad: el uso de IA se realizará dentro de los límites de la subordinación legítima, garantizando que no se afecte el honor, la intimidad ni los derechos mínimos de los trabajadores.

CAPÍTULO 2 - GENERALIDADES DE LA INSTITUCIÓN

ARTÍCULO 4º—Naturaleza Jurídica: La FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA - FUNDES es una institución de educación superior de carácter privado, organizada como fundación sin ánimo de lucro, con personería jurídica reconocida por el Ministerio de Educación Nacional.

ARTÍCULO 5º—Misión Institucional: FUNDES tiene como misión ser formadora de profesionales integrales que lideren desde el humanismo cristiano, la construcción de un nuevo orden social, cultural, político y económico.

ARTÍCULO 6º—Estructura Organizacional: La Institución está organizada jerárquicamente de la siguiente manera:

1. Consejo Fundador
2. Consejo Superior
3. Rectoría
4. Vicerrectorías
5. Decanaturas
6. Direcciones de Programa
7. Departamentos Administrativos y Académicos
8. Demás unidades de apoyo académico y administrativo

ARTÍCULO 7º—Representación Legal: La representación legal de la Institución recae en la Rectoría, que podrá delegarla en los términos establecidos en los Estatutos y demás normativa institucional.

ARTÍCULO 8º—Sedes y Domicilio: La Institución tiene su domicilio principal en el municipio de Espinal, departamento del Tolima, y podrá establecer sedes o desarrollar actividades académicas en otros lugares

Inspirando + Valor y Transformación



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 6 de 87

del territorio nacional, conforme a la normatividad vigente y previa autorización de las autoridades competentes.

ARTÍCULO 9º—Campo De Aplicación Académico: FUNDES desarrolla su misión formativa a través de una oferta académica que comprende, sin limitarse a ellas, las siguientes modalidades:

1. Programas de educación superior con registro calificado —pregrado y posgrado— en los niveles y modalidades permitidos por la ley, conforme a la Ley 30 de 1992, el Decreto 1075 de 2015 y el Decreto 1330 de 2019, o las normas que los modifiquen o sustituyan.
2. Programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano (ETDH), conforme a la Ley 1064 de 2006 y sus normas reglamentarias, o las que las modifiquen o sustituyan.
3. Actividades de extensión y formación continua —diplomados, seminarios, cursos libres, actualización profesional y similares— en ejercicio de la autonomía universitaria (art. 69 CP; arts. 28 y 29, Ley 30 de 1992), sin requerir registro calificado previo.
4. Microcredenciales y ofertas alineadas al Marco Nacional de Cualificaciones, conforme al Decreto 312 de 2023 o las normas que lo desarrollen o sustituyan.
5. Cualquier otra modalidad de formación que, en ejercicio de la autonomía universitaria y conforme al ordenamiento vigente, FUNDES adopte en el futuro.

PARÁGRAFO. Cualquiera que sea la modalidad de la oferta académica, los trabajadores vinculados a su prestación quedan sujetos en su integridad al presente Reglamento.

ARTÍCULO 10º—. Principios laborales y Código Ético Institucional. El Código Ético Laboral de FUNDES, inspirado en el humanismo cristiano y en la doctrina social de la Iglesia Católica, es de aplicación obligatoria y transversal para todos los trabajadores de la Institución, sean docentes, personal administrativo, de apoyo o servicios generales, sin excepción. Su observancia es exigible en todo momento: dentro y fuera de la jornada laboral, en todas las sedes, en entornos digitales y en cualquier espacio donde el trabajador actúe en representación de FUNDES. La versión vigente del Código Ético fue adoptada mediante Resolución Rectoral N.º 184 del 8 de septiembre de 2015 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-184.pdf>). El desconocimiento del Código Ético no exime de responsabilidad.

Las relaciones laborales en FUNDES se fundamentan en los siguientes principios:

1. El respeto mutuo, la dignidad y la integridad de todos los miembros de la comunidad.
2. La justicia y equidad en el trato, sin discriminación de ningún tipo.
3. El cumplimiento fiel de las obligaciones y deberes establecidos en la ley, los estatutos y este Reglamento.
4. La transparencia, la honestidad y la probidad en el ejercicio de las funciones.
5. La búsqueda de la excelencia académica y administrativa con sentido de servicio.
6. El compromiso con la misión institucional y la identidad católica de FUNDES.
7. El cuidado del bien común, los bienes institucionales y el entorno social y ambiental.
8. El reconocimiento y garantía de la diversidad e inclusión, en los términos de la Resolución Rectoral N.º 272 del 9 de febrero de 2021 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-272.pdf>).

PARÁGRAFO. El incumplimiento del Código Ético Laboral constituirá falta disciplinaria en los términos del Capítulo 1 del Título VII del presente Reglamento, con independencia de que la conducta esté o no

Inspirando + Valor y Transformación



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 7 de 87

expresamente tipificada en el catálogo de faltas, siempre que contravenga los principios de integridad, lealtad institucional o respeto a la dignidad humana. La Rectoría podrá actualizar el Código Ético Laboral mediante Resolución Rectoral; la versión vigente estará publicada en la página web institucional y en los sistemas de información.

ARTÍCULO 11º— Las disposiciones contenidas en este Reglamento no afectan los derechos adquiridos por los trabajadores. En caso de duda en su interpretación o aplicación, se estará a la norma más favorable al trabajador, conforme al artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo y al artículo 53 de la Constitución Política, que consagra la protección al trabajo como principio fundamental del ordenamiento laboral colombiano.



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 8 de 87

TÍTULO II - CONDICIONES DE ADMISIÓN Y CONTRATACIÓN

CAPÍTULO 1: CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 12º—Quien aspire a vincularse laboralmente con FUNDES deberá radicar solicitud escrita y aportar los siguientes documentos. La falsedad u omisión en la información suministrada será considerada violación grave de las obligaciones contractuales, conforme al artículo 62 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo:

1. Dos (2) fotocopias del documento nacional de identificación.
2. Cuando la persona aspirante sea menor de 18 años: autorización escrita del Ministerio del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del defensor de familia.
3. Copia de títulos profesionales o actas de grado de pregrado y posgrado, según corresponda, que acrediten competencias específicas para el cargo. Para títulos obtenidos en el exterior, se aportará la resolución de convalidación del Ministerio de Educación Nacional cuando aplique.
4. Tarjeta profesional vigente, cuando la profesión la exija para su ejercicio.
5. Certificado del último empleador, con indicación del tiempo de servicio, la labor ejecutada y el salario devengado.
6. Dos (2) referencias laborales, si las tiene.
7. Documentos necesarios para la afiliación del grupo familiar al sistema de seguridad social y a la Caja de Compensación Familiar; certificación de afiliación vigente a fondo de pensiones y a EPS.
8. Certificado judicial vigente, presentado luego de la selección. Autorización para las consultas adicionales requeridas por la ley.
9. Requisitos adicionales para cargos en contacto con estudiantes menores de edad: de conformidad con el Decreto 753 de 2019, la persona aspirante autorizará la consulta en el Registro de Inhabilidades por delitos sexuales contra menores. La existencia de un registro positivo o la negativa a autorizar la consulta será causal para no continuar el proceso de vinculación.

FUNDES podrá, previa autorización de la persona aspirante y con respeto al habeas data: efectuar pruebas psicotécnicas según el cargo; consultar antecedentes penales; solicitar exámenes médicos preocupacionales; y consultar centrales de riesgo.

Inspirando + Valor y Transformación

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 9 de 87

PARÁGRAFO. 1°— La persona aspirante deberá cumplir con el proceso de selección establecido por FUNDES, que comprende entrevistas, evaluaciones de aptitudes y conocimientos, y exámenes médicos ocupacionales conforme al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015 y el Manual de Selección e Inducción de Personal adoptado mediante Resolución Rectoral N.º 246 del 12 de septiembre de 2019 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-246.pdf>), o la norma que la modifique.

PARÁGRAFO. 2°— FUNDES, dentro de sus procesos de selección, podrá aplicar criterios técnicos y objetivos relacionados con las capacidades, cualificaciones y condiciones requeridas para el adecuado desempeño del cargo, los cuales comprenden:

- a) Competencias y cualificaciones profesionales: aquellas soportadas en la educación, formación o experiencia laboral del aspirante, necesarias para el ejercicio eficiente del cargo.
- b) Esfuerzo físico, mental o psicológico: los grados de exigencia, pericia y habilidad requeridos para el desarrollo de las labores propias del cargo.
- c) Responsabilidades inherentes al cargo: incluyendo la confiabilidad, el manejo de información, equipamiento o recursos financieros, y el cumplimiento de normas de seguridad y confidencialidad.
- d) Condiciones de trabajo y ambiente laboral: que pueden comprender:
 - i. Aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, exposición a sustancias o condiciones que representen riesgos para la salud).
 - ii. Factores psicosociales (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, atención simultánea de solicitudes o posibles agresiones de usuarios o clientes).
 - iii. Elementos, herramientas y equipos de trabajo, tanto de seguridad activa y pasiva, como de dotación, protección y apoyo informático, necesarios para la ejecución segura y eficiente de las funciones asignadas.

La Institución podrá solicitar otra información adicional, a la citada en el presente Artículo; Sin embargo, no se exigirán documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas.

PARÁGRAFO. 3°— No se exigirá libreta militar (D. 2150/1995, art. 111), prueba de embarazo —salvo actividades de alto riesgo (art. 43 C.P.; Convenio N.º 111 OIT; Res. 3941/1994 MinTrabajo)— ni examen de VIH (D.R. 559/1991, art. 22).

PARÁGRAFO. 4°— Concluido el proceso, FUNDES seleccionará a quien mejor cumpla las condiciones del cargo. La contratación en cuanto a dedicación, duración y asignación salarial se realizará con base en los lineamientos institucionales vigentes.

ARTÍCULO 13º. De las Personas Aspirantes Extranjeras: Para el trabajo en modalidad presencial, si la persona aspirante es de nacionalidad extranjera deberá presentar, además de los documentos del artículo anterior:

1. Visa de trabajo que le permita desarrollar la actividad, ocupación u oficio autorizado.
2. Cédula de Extranjería cuando la permanencia sea igual o superior a tres (3) meses.
3. Informe escrito a Migración Colombia sobre la vinculación y su desvinculación, dentro de los quince (15) días calendarios siguientes al inicio o terminación de labores.



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 10 de 87

- Matrícula Especial expedida por el Consejo Profesional correspondiente, cuando se trate de profesión regulada.
- FUNDES asumirá los gastos de regreso del trabajador extranjero y su familia cuando haya sido contratado en el exterior para laborar en Colombia (art. 2.2.1.11.5.7 del Decreto 1067 de 2015).
- FUNDES registrará a los trabajadores extranjeros en la plataforma RUTEC dentro de los veinte (20) días siguientes a la vinculación, conforme a la Resolución 4386 del 9 de octubre de 2018, el Decreto 1288 de 2018, o las normas que los modifiquen o sustituyan.
- Registro en el Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros (SIRE)..

PARÁGRAFO. — Contratación De Nacionales Venezolanos: Si la persona aspirante es de nacionalidad venezolana, además de los anteriores documentos, deberá acreditar:

- Que el aspirante venezolano tenga el Permiso de Ingreso y Permanencia (PIP), el Permiso Temporal de Permanencia (PTP) o el Permiso Especial de Permanencia (PEP) vigente, cualquiera sea su fase de expedición, incluido el Permiso Especial de Permanencia Para el Fomento de la Formalización (PEPFF). (D.216 de 2021)
- Ser titular de un salvoconducto SC2 en el marco del trámite de una solicitud de reconocimiento de la condición de refugiado. (D.216 de 2021)
- Visa que le permita trabajar.
- Cédula de extranjería.

FUNDES debe hacer dos registros, uno en el RUTEC (Registro Único de Colaboradores Extranjeros en Colombia) y otro en el SIRE (Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros).

CAPÍTULO 2 CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 14º — El contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo especial y a término fijo, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que FUNDES como institución patrocinadora provea los medios para adquirir formación profesional metódica y completa en el oficio, actividad u ocupación correspondiente —que implique desempeñarse en el manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de FUNDES—, por un tiempo determinado no superior a tres (3) años, a cambio de un apoyo de sostenimiento mensual. (Decreto 223 de 2026, artículo 2.2.6.3.3.1 y ss., incorporado como artículo 81 al Código Sustantivo del Trabajo por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025.)

PARÁGRAFO — Distinción entre contrato de aprendizaje y práctica laboral. El contrato de aprendizaje regulado en este capítulo es distinto de la práctica laboral formativa que desarrollan los estudiantes en escenarios de práctica, conforme al Decreto 223 de 2026. La práctica laboral formativa es una actividad académica que no constituye relación de trabajo; el o la practicante no es aprendiz ni trabajador de FUNDES, y su vínculo se rige por el plan de práctica suscrito entre el estudiante, el tutor designado por FUNDES y el monitor de la institución educativa, en los términos del Decreto 223 de 2026 y el Reglamento de Prácticas del programa respectivo.

Inspirando + Valor y Transformación

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 11 de 87

No obstante, si las actividades asignadas al practicante no corresponden directamente a su área de estudio o programa académico —o si configuran los elementos esenciales del contrato de trabajo conforme a los artículos 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo—, operará de pleno derecho la conversión a relación laboral con todas sus consecuencias jurídicas, conforme al parágrafo del artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, adicionado por la Ley 2119 de 2021.

ARTÍCULO 15º — Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo (L. 188/59, ARTÍCULO 2º).

ARTÍCULO 16º — El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contendrá como mínimo:

1. Denominación y naturaleza jurídica de FUNDES como institución patrocinadora, NIT, nombre y cédula de la representación legal.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz, NIT, nombre y cédula de su representación legal.
3. Nombre, apellidos, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clases de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. Obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y a salud en las fases lectiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones de la institución patrocinadora y el aprendiz.
11. Causales de terminación.
12. Fecha de suscripción.
13. Firmas de las partes.

ARTÍCULO 17º — Cuotas de aprendices en FUNDES. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para FUNDES la hará la regional del SENA del domicilio principal de la Institución, conforme a la siguiente proporción: un (1) aprendiz por cada veinte (20) trabajadores, y uno (1) adicional por fracción de diez (10) o más que no exceda de veinte (20). Cuando FUNDES cuente entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, corresponderá un (1) aprendiz.

La cuota notificada por el SENA deberá comunicarse previamente a la Rectoría, quien contará con cinco (5) días hábiles para objetarla, si no se ciñe a los requerimientos de mano de obra calificada. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley. (Ley 789 de 2002, artículo 33; Decreto 223 de 2026.)

PARÁGRAFO — Cuando el contrato de aprendizaje de la cuota mínima termine por cualquier causa, FUNDES deberá vincular un nuevo aprendiz para conservar la proporción asignada por el SENA.

ARTÍCULO 18º — Durante toda la vigencia del contrato, el aprendiz recibirá de FUNDES un apoyo de sostenimiento mensual así:

Inspirando + Valor y Transformación



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 12 de 87

1. Fase lectiva: mínimo el setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual legal vigente.
2. Fase práctica o dual: el cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo de sostenimiento no constituye salario y en ningún caso podrá regularse mediante convenciones o contratos colectivos ni fallos arbitrales. (Código Sustantivo del Trabajo, art. 81; Ley 789 de 2002, art. 30; Decreto 223 de 2026.)

PARÁGRAFO 1º — Certificación de experiencia. Al término de la fase práctica o dual, FUNDES expedirá al aprendiz certificación escrita de la experiencia laboral adquirida, con indicación del período, las actividades desarrolladas y las competencias alcanzadas, conforme al Art. 21 de la Ley 2466 de 2025 y el Decreto 223/2026.

PARÁGRAFO 2º — Derechos laborales en fase práctica dual. Durante la fase práctica en modalidad dual, el aprendiz tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones sociales y derechos laborales propios del contrato de trabajo dependiente, conforme al artículo 21 de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 19º — Durante la fase lectiva, el aprendiz estará afiliado al Sistema de Seguridad Social en Salud y al Sistema General de Riesgos Laborales como trabajador dependiente, con pago a cargo de FUNDES. Durante la fase práctica o en toda la formación en modalidad dual, el aprendiz estará afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral —salud, pensiones y riesgos laborales— en el régimen de trabajador dependiente, con derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones y derechos laborales correspondientes. El aporte a riesgos laborales corresponderá al nivel de riesgo de FUNDES y de las funciones del aprendiz. (Código Sustantivo del Trabajo, art. 81; Ley 2466 de 2025; Decreto 223 de 2026.)

PARÁGRAFO — Derechos colectivos. Los aprendices gozan del derecho de asociación sindical y de los demás derechos colectivos reconocidos por la Constitución Política, los Convenios 87, 98 y 154 de la OIT ratificados por Colombia, y el Decreto 223 de 2026.

ARTÍCULO 20º — El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnólogos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

PARÁGRAFO 1º — FUNDES podrá suscribir convenios con universidades para que estudiantes adscritos a carreras afines realicen sus pasantías en los términos del Decreto 0223 de 2026. Estos pasantes estarán afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales por FUNDES, conforme a la ley.

PARÁGRAFO 2º — Protección del aprendiz frente al acoso. FUNDES garantiza al aprendiz y a los practicantes un ambiente formativo libre de toda forma de acoso laboral y sexual, conforme a la Ley 1010/2006, la Ley 2365/2024 y el Decreto 223/2026. El protocolo institucional de prevención y atención del acoso sexual se aplica sin excepción a aprendices y practicantes. La Secretaría General velará por su cumplimiento e inclusión en el proceso de inducción de cada aprendiz al inicio del contrato.

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 13 de 87

CAPÍTULO 3 PERÍODO DE PRUEBA Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

ARTÍCULO 21º —Finalidad: Una vez admitida la persona aspirante, se establecerá el período inicial de prueba, cuyo objetivo principal es evaluar las aptitudes, actitudes y competencias del trabajador en el entorno laboral de FUNDES, así como permitir a la Institución valorar las condiciones del puesto de trabajo. Este período es esencial para determinar la idoneidad de la vinculación y la continuidad del trabajador. (Código Sustantivo del Trabajo, art. 76.)

ARTÍCULO 22º —Estipulación: El período de prueba deberá pactarse por escrito antes del inicio de la relación laboral. En caso contrario, el contrato se regirá desde el comienzo por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo (CST. Art. 77, Núm. 1º).

ARTÍCULO 23º —Duración: El período de prueba no podrá exceder los dos (2) meses. En los contratos a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, dicho período no será mayor a la quinta parte (1/5) del término inicialmente pactado, sin exceder de dos (2) meses.

En contratos sucesivos con el mismo trabajador, no podrá estipularse un nuevo período de prueba, salvo para el primer contrato, de conformidad con el Artículo 7 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 24º —Prórroga Del Periodo De Prueba: Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor a los límites máximos del artículo anterior, las partes podrán prorrogarlo antes de su vencimiento, sin que el tiempo total de prueba pueda exceder dichos límites.

ARTÍCULO 25º —Efectos: Durante el período de prueba, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y sin previo aviso. Si, al finalizar dicho período, el trabajador continúa prestando sus servicios con el consentimiento del empleador, se entenderá que su contrato queda sujeto a las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo desde el inicio de la relación laboral.

PARÁGRAFO. 1º — Facultades Y Derechos. Los trabajadores vinculados bajo período de prueba tienen pleno derecho al pago de salarios, prestaciones sociales, descansos obligatorios remunerados y aportes al Sistema de Seguridad Social Integral. (CST, art. 80.)

PARÁGRAFO. 2º Si FUNDES termina el contrato durante el período de prueba, deberá comunicar al trabajador, al menos de manera sucinta, las razones que motivan la decisión, con el fin de garantizar su dignidad y facilitar su proceso de mejora profesional. (Ley 2466 de 2025.)

ARTÍCULO 26º — Evaluación De Desempeño. Una vez superado el período de prueba y antes de la finalización del primer contrato, todos los trabajadores de FUNDES serán sometidos a una evaluación formal de desempeño. Los líderes de las áreas administrativas y académicas tendrán la responsabilidad de realizar evaluaciones periódicas según los cronogramas establecidos.

PARÁGRAFO. 1º— Las evaluaciones emplearán herramientas diseñadas para medir:

- Responsabilidades específicas según el perfil.
- Competencias técnicas acordes a su nivel de formación.

Inspirando + Valor y Transformación



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 14 de 87

c) Competencias institucionales alineadas con los valores y objetivos de FUNDES.

PARÁGRAFO. 2º— Para los docentes, las evaluaciones constarán de:

- Autoevaluaciones y evaluaciones por estudiantes realizadas semestralmente.
- Evaluaciones por directivos académicos realizadas anualmente, de acuerdo con los términos del Reglamento Docente o según lo dispuesto por FUNDES conforme a los formatos y criterios adoptados mediante Resolución Rectoral N.º 247 del 2019 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-247.pdf>), o la norma que la modifique.

PARÁGRAFO. 3º— Los resultados incluirán informes de retroalimentación, recomendaciones y planes de mejoramiento, los cuales serán determinantes para decisiones relacionadas con la continuidad, promoción o, en casos excepcionales, la desvinculación del trabajador.

PARÁGRAFO. 4º— Si un colaborador, ya sea administrativo o docente, recibe una evaluación de desempeño deficiente en dos períodos consecutivos y no cumple con los compromisos de mejora establecidos en su plan, este hecho será considerado como una falta grave. Dicho incumplimiento podrá ser causal para la terminación unilateral del contrato laboral, conforme a los parámetros establecidos por FUNDES.

CAPÍTULO 4 FORMA Y MODALIDADES CONTRACTUALES

ARTÍCULO 27º —Clasificación. En FUNDES el contrato de trabajo a término indefinido es la regla general. Todos los contratos laborales se formalizarán por escrito, garantizando claridad en las condiciones pactadas. La Rectoría podrá establecer excepciones debidamente fundamentadas y ajustadas a las disposiciones legales aplicables.

PARÁGRAFO. 1º— FUNDES podrá hacer uso de cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral vigente, tanto para la vinculación de su personal administrativo como docente, asegurando la concordancia con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normatividad vigente.

PARÁGRAFO. 2º — Contrato de Docencia. El contrato de trabajo para la prestación de servicios de docencia que no especifique su duración se considerará celebrado por el tiempo que dure la obra o labor determinada. En ningún caso, dicho contrato excederá el período correspondiente al semestre académico dentro del cual se presten los servicios docentes. Considérese que:

- Definición de semestre académico: Por semestre académico se entiende el período establecido en el calendario académico institucional, comprendido entre la fecha de inicio de las labores académicas y la fecha límite para la digitación de certificaciones y calificaciones en el sistema académico, según las disposiciones aplicables a cada uno de los dos semestres del año lectivo.
- Derechos laborales: Para efectos del reconocimiento y pago de derechos laborales como vacaciones y cesantías, se aplicarán las disposiciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

Inspirando + Valor y Transformación

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 15 de 87

- c) Vacaciones reglamentarias: Las vacaciones reglamentarias serán remuneradas conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, considerando los tiempos efectivamente laborados por el personal docente, en los términos del capítulo posterior sobre estas en este reglamento.

CAPÍTULO 5 TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS: DERECHOS Y SEGURIDAD SOCIAL

ARTÍCULO 28º — Son trabajadores accidentales o transitorios quienes se ocupen en labores de corta duración —no mayor de un (1) mes— y de índole distinta a las actividades normales de la Institución. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso semanal obligatorio remunerado en el día que corresponda y en los días festivos, y a la liquidación proporcional de prestaciones sociales. (CST, art. 6º; Ley 2466 de 2025; Sentencia C-825 de 2006.)

ARTÍCULO 29º — Los trabajadores accidentales o transitorios regulados en el artículo anterior deberán ser afiliados por FUNDES a los sistemas de pensiones, riesgos laborales y subsidio familiar, de acuerdo con las normas que rigen cada entidad y con las particularidades establecidas en el artículo siguiente.

ARTÍCULO 30º — La base mínima de cotización al sistema de pensiones para los trabajadores accidentales o transitorios que laboran períodos inferiores a un (1) mes será el equivalente a una cuarta parte (1/4) del salario mínimo mensual legal vigente — denominada cotización mínima semanal —. Para el sistema de riesgos laborales, el ingreso base de cotización será el salario mínimo mensual legal vigente. (Decreto 2616 de 2013 y Resolución 5094 de 2013, o las normas que los modifiquen o sustituyan.)

ARTÍCULO 31º — Los trabajadores accidentales o transitorios vinculados con FUNDES tienen derecho a todas las garantías y derechos sobre salarios, jornada de trabajo, prestaciones sociales, vacaciones y demás beneficios que les sean aplicables conforme al Código Sustantivo del Trabajo. La calidad de accidental o transitorio no afecta la plenitud de sus derechos laborales durante el tiempo de la vinculación.

CAPÍTULO 6 FIRMA ELECTRÓNICA DE CONTRATOS

ARTÍCULO 32º — En concordancia con la normatividad nacional que reconoce la validez jurídica de la firma electrónica —Ley 527 de 1999, Decreto 2364 de 2012, Decreto 1074 de 2015, Decreto 526 de 2021 y Decreto 1789 de 2021—, la firma de los contratos laborales podrá realizarse a través de la firma electrónica que FUNDES ponga a disposición de sus trabajadores, conforme a las disposiciones de la Resolución Rectoral N.º 315 del 15 de marzo de 2023 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-315.pdf>), o la norma que la modifique o sustituya.

Inspirando + Valor y Transformación



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 16 de 87

PARÁGRAFO. — Cuando una situación excepcional impida el uso de la herramienta designada por FUNDES, el contrato de trabajo será válido si es suscrito por cualquier medio que permita verificar su autenticidad. Se tendrá por auténtico y con plenos efectos: el contrato firmado e intercambiado por correo electrónico desde la dirección registrada por el trabajador en su hoja de vida y desde el correo oficial del Representante Legal como correo del empleador. Las partes reconocen expresamente la autenticidad de los documentos intercambiados bajo estas condiciones.

Inspirando + Valor y Transformación

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 17 de 87

TÍTULO III - JORNADA LABORAL

CAPÍTULO 1 HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 33° — Los horarios de los trabajadores serán establecidos de acuerdo con las dinámicas de cada unidad, sin perjuicio de lo dispuesto por las leyes laborales. Los horarios podrán ser flexibles y se ajustarán a las necesidades de los períodos del año y al adecuado funcionamiento de los servicios de la Institución. Las horas que se trabajarán en el mes nunca superarán la máxima legal permitida.

PARÁGRAFO 1°—Duración de la jornada. La jornada máxima ordinaria es de ocho (8) horas diarias y cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a la Ley 2466 de 2025 y la Ley 2101 de 2021. La jornada semanal podrá distribuirse, de común acuerdo, entre cinco (5) y seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso obligatorio y sin afectar el salario.

El número de horas diarias podrá distribuirse de manera variable. Si el horario pactado incluye jornada nocturna, el trabajador tendrá derecho al recargo nocturno correspondiente. Se establecen las siguientes modalidades especiales de distribución:

- Jornadas diarias flexibles: empleador y trabajador podrán acordar jornadas variables entre cuatro (4) y nueve (9) horas diarias, hasta un máximo de seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, sin recargo por trabajo suplementario cuando el promedio semanal no exceda de cuarenta y dos (42) horas (CST, art. 160).
- Labores insalubres o peligrosas: el Gobierno podrá ordenar la reducción de la jornada conforme a los dictámenes técnicos correspondientes.
- Menores de edad autorizados para trabajar: los menores entre quince (15) y diecisiete (17) años solo podrán trabajar en jornada diurna con un máximo de seis (6) horas diarias y treinta (30) semanales; los mayores de diecisiete (17) años, máximo ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) semanales (Ley 2466 de 2025, art. 11). En todo caso, el trabajo de menores de edad deberá contar con la autorización expresa del Ministerio del Trabajo y cumplirá las normas especiales de protección integral para adolescentes trabajadores, garantizando el respeto por sus derechos fundamentales, el acceso a la educación y la prevención de riesgos laborales.
- Turnos sucesivos: empleador y trabajador pueden acordar turnos que permitan operar la Institución sin interrupción; estos turnos no excederán de seis (6) horas al día ni treinta y seis (36) a la semana, sin recargo nocturno ni dominical o festivo, garantizando un día de descanso remunerado.

Inspirando + Valor y Transformación



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 18 de 87

PARÁGRAFO 2º— FUNDES podrá pactar con sus trabajadores Jornadas de Trabajo Flexibles, al tenor del artículo 51 de la Ley 789 de 2002, o cualesquiera otras normas que lo reemplacen o modifiquen. El personal vinculado al laborará la jornada máxima semanal establecida, en jornadas que pueden ser distribuidas de lunes a sábado, en diferentes turnos de trabajo, de modo que se garantice un adecuado servicio y desarrollo de su labor durante todo el tiempo que dure la jornada académica de los estudiantes y laboral de los empleados.

PARÁGRAFO. 3º— Jornada de los docentes. Los docentes de planta de tiempo completo tendrán una jornada de cuarenta (40) horas cronológicas semanales, conforme al Artículo 34 del Reglamento Profesorado de FUNDES. Esta jornada constituye una condición más favorable para el trabajador respecto a la jornada máxima legal de cuarenta y dos (42) horas, establecida por la Ley 2466 de 2025, y prevalece sobre la regla general de este Reglamento en virtud del principio de favorabilidad (CST art. 21). Los docentes de planta de medio tiempo tendrán una jornada de veinte (20) horas semanales. Los docentes de cátedra cumplirán la asignación académica contratada, sin exceder seis (6) horas semanales en programas regulares. La distribución de las cuarenta (40) horas del docente de tiempo completo entre docencia directa, preparación de clases, investigación, proyección social y gestión académica se realizará según el Plan de Trabajo Docente (PTD) reglamentado por la Resolución Rectoral N.º 241 del 22 de febrero de 2019 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-241.pdf>) o la norma que la complementa. Cuando la jornada coincida con horas de alimentación, el docente podrá suspender actividades hasta veinte (20) minutos, tiempo que no se computa como parte de la jornada laboral. (CST, art. 167.).

PARÁGRAFO. 4º— No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia cuando estos últimos residan en el sitio de trabajo, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir cabalmente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario ni implique sobreremuneración alguna.

PARÁGRAFO 5º- FUNDES no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando previa, expresa y formalmente por escrito lo solicite a sus trabajadores. Igualmente, queda establecido que los trabajadores tendrán la obligación de laborar horas extras o jornada extraordinaria cuando sean ordenadas por FUNDES.

PARÁGRAFO. 6º—Los horarios podrán ser modificados por FUNDES, de acuerdo con sus necesidades, ajustándose a las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo. Dichas modificaciones deberán ser avisadas al trabajador con 24 horas de anticipación. Los períodos de descanso establecidos por FUNDES no se computan como parte de la jornada de trabajo de acuerdo con el Artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO. 7º—En los periodos de vacancia estudiantil los docentes con contrato vigente en dedicación de tiempo completo y medio tiempo deberán cumplir la jornada laboral institucional para actividades de preparación, capacitación apoyo administrativo u otras de funciones sustantivas.

PARÁGRAFO. 8º— La vicerrectoría Administrativa, la Dirección Administrativa o quien haga sus veces, de manera oficiosa verificará el cumplimiento de las jornadas de trabajo de todos los empleados, pudiendo solicitar informes a las diferentes unidades sobre los horarios pactados con sus grupos de empleados y ordenar los cambios que se necesiten para garantizar la atención a los usuarios en las diferentes jornadas. El incumplimiento por parte de sus jefes y su personal de apoyo será objeto de proceso disciplinario.

Inspirando + Valor y Transformación



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 19 de 87

PARÁGRAFO. 9º- Jornada de integración familiar. FUNDES y las Cajas de Compensación Familiar podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral de integración familiar, orientada a fortalecer los vínculos personales, el bienestar emocional y la convivencia social de sus trabajadores y sus familias en espacios adecuados, seguros y saludables, suministrados o gestionados por las entidades, en el marco de las políticas de bienestar laboral y responsabilidad social empresarial. (Ley 2466 de 2025).

CAPÍTULO 2 HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 34º —Trabajo ordinario y nocturno. Trabajo ordinario es el que se realiza entre 6:00 a.m. y las 06:59 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 07:00 p.m. y 05:59 a.m. (Art. 160 Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025,) y de acuerdo con las normas que lo puedan modificar o sustituir.

PARÁGRAFO 1º — Registro De Horas Suplementarias: FUNDES llevará un registro detallado del trabajo suplementario realizado por cada trabajador, en el que constará el nombre, la actividad desarrollada, el número de horas laboradas y su naturaleza —diurna o nocturna—. Dicho registro podrá realizarse mediante medios físicos o digitales. FUNDES entregará al trabajador que lo solicite una relación de las horas extras laboradas con los soportes del pago correspondiente, conforme al artículo 12 de la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO 2º. Autorización Para Laborar Horas Extras: No se requiere autorización previa del Ministerio del Trabajo para la realización de trabajo suplementario, conforme al artículo 12 de la Ley 2466 de 2025, que modifica el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo. La autorización interna de FUNDES, conforme al Parágrafo 5º del artículo 33º de este Reglamento, sigue siendo obligatoria.

ARTÍCULO 35º —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 (CST, ARTÍCULO 159).

ARTÍCULO 36º — 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 hasta un máximo de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO. — Se excluyen de la regulación sobre jornada máxima legal quienes desempeñan cargos de dirección, confianza o de manejo, cargos en razón de la naturaleza del servicio, de conformidad con el ordenamiento jurídico colombiano.

ARTÍCULO 37º —Tasas y liquidación de recargos, Los recargos aplicables al trabajo suplementario, nocturno, dominical y festivo son los siguientes, conforme a la normatividad vigente. Los recargos son exclusivos: no se acumulan entre sí. (Ley 50 de 1990, art. 24.):



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 20 de 87

Tipo de trabajo	Recarg o vigente	Base de cálculo	Norma habilitante
Nocturno ordinario (7:00 p.m. – 5:59 a.m.)	35%	Valor hora trabajo ordinario diurno	CST art. 168 num. 1; Ley 2466/2025 art. 10
Extra diurno	25%	Valor hora trabajo ordinario diurno	CST art. 168 num. 2
Extra nocturno	75%	Valor hora trabajo ordinario diurno	CST art. 168 num. 3
Dominical / festivo — hasta 30 jun. 2027	90%	Salario ordinario proporcional a horas	Ley 2466/2025 art. 15 (tabla de transición)
Dominical / festivo — desde 1º jul. 2027	100%	Salario ordinario proporcional a horas	Ley 2466/2025 art. 15 (tabla de transición)

PARÁGRAFO. — FUNDES podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 38º —FUNDES 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 parágrafo 5 del art. 33 de este reglamento.

PARÁGRAFO. 1º — En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por necesidades del servicio a diez (10) horas diarias para el personal administrativo, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

PARÁGRAFO. 2º — Descanso en día sábado. Pueden repartirse las horas máximas 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 (L. 50/90, ARTÍCULO 23) y siempre se tomará teniendo en cuenta la necesidad y oportunidad del servicio a prestar. Esta modalidad excepcional no crea derecho adquirido para el trabajador ni obliga a FUNDES a mantenerla de manera indefinida. La Rectoría o quien esta delegue podrá modificar o suspender la distribución excepcional cuando las necesidades del servicio, el calendario académico o los requerimientos institucionales así lo demanden, con comunicación previa al trabajador con una antelación no inferior a una (1) semana.

Inspirando + Valor y Transformación



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 21 de 87

TÍTULO IV - DESCANSOS OBLIGATORIOS

CAPÍTULO 1 DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 39º — Serán de descanso obligatorio remunerado el día de descanso semanal y los días de fiesta reconocidos como tales en la legislación laboral. El día de descanso semanal podrá ser el domingo u otro día de la semana cuando así lo acuerden la Institución y el trabajador. (Ley 789 de 2002, art. 26, par. 1º; Ley 2466 de 2025.)

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días Jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Los días 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes, se trasladarán al lunes siguiente. Cuando caigan en domingo, igualmente se trasladarán al lunes. (Ley 51 de 1983, art. 1º.).

PARÁGRAFO. 1º— Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso semanal obligatorio en proporción al tiempo laborado. (Ley 50 de 1990, art. 26, núm. 5º; Ley 2466 de 2025, art. 8º.)

PARÁGRAFO. 2º. — Trabajo en día de descanso obligatorio y festivo. El trabajo en el día de descanso semanal obligatorio (domingo u otro día pactado) y en días festivos se remunerará con un recargo sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, de acuerdo con la siguiente escala de transición establecida por la Ley 2466 de 2025:

- a) Hasta el 30 de junio de 2027: recargo del noventa por ciento (90%).
- b) A partir del 1.º de julio de 2027: recargo del cien por ciento (100%).



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 22 de 87

Si el día de descanso obligatorio coincide con otro día de descanso remunerado, el trabajador solo tendrá derecho, si trabaja, al recargo establecido. Se exceptúa la jornada de treinta y seis (36) horas semanales (L. 789/2002, art. 51, lit. c).

PARÁGRAFO. 2.1. — El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio cualquier día de la semana que por regla general es el domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso semanal obligatorio institucionalizado. (Parágrafo 1º Artículo 26 Ley 789 de 2002)

PARÁGRAFO. 2.2. — Aviso sobre trabajo en día de descanso Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en el día de descanso obligatorio, FUNDES fijará en lugar visible, con anticipación mínima de doce (12) horas, la relación del personal que por razones de servicio no pueda disponer de dicho descanso, incluyendo el día y las horas del descanso compensatorio. (CST, art. 185.).

ARTÍCULO 40º — El descanso en el día de descanso semanal obligatorio y los demás días expresados en el artículo 39 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 161 del C.S.T., modificado por el 51 de la Ley 789 de 2002.

ARTÍCULO 41º — Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983 FUNDES suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado, salvo que hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación, o que esta estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio no constituye trabajo suplementario. (CST, art. 178.).

CAPÍTULO 2 VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 42º — Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, ARTÍCULO 186, núm. 1º).

PARÁGRAFO. — En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 43º — La época de vacaciones debe ser señalada por FUNDES a más tardar dentro del año siguiente 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 (CST, ARTÍCULO 187).

ARTÍCULO 44º — Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, ARTÍCULO 188).

ARTÍCULO 45º — La Institución y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación en dinero procederá por un (1) año cumplido de servicios

Inspirando + Valor y Transformación

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 23 de 87

y proporcionalmente por fracción de año. La base de liquidación será el último salario devengado. (CST, art. 189.)

ARTÍCULO 46° — Vacaciones mínimas anuales. Todo trabajador tendrá derecho, anualmente, a un período mínimo de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, que deberá disfrutar dentro del año siguiente a la causación del derecho. Dichos días no serán acumulables, salvo que exista un acuerdo previo entre las partes, siempre que este cumpla con las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y no afecte el derecho del trabajador al descanso.

PARÁGRAFO. — La programación y el disfrute de vacaciones estarán sujetos a las necesidades del servicio y a los acuerdos entre la Institución y el trabajador, garantizando siempre el derecho al descanso anual mínimo. Las partes pueden convenir acumular los días restantes hasta por dos (2) años, o hasta por cuatro (4) años cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados o de confianza. (CST, art. 190.)

ARTÍCULO 47° — Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el equivalente al 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 conceden.

ARTÍCULO 48° — FUNDES llevará un registro de vacaciones en el que constará la fecha de ingreso de cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones, la fecha en que las termina y la remuneración correspondiente. (Decreto 13 de 1967, art. 5°.)

PARÁGRAFO. — Constancia del disfrute de vacaciones: La constancia del pago de las vacaciones legales será el respectivo soporte de nómina, en el cual se especificará detalladamente el período causado o anticipado que se paga, el número de días concedidos, las fechas en las que se conceden y el valor de lo pagado o compensado.

ARTÍCULO 49° — Vacaciones Colectivas. FUNDES podrá establecer una época de vacaciones colectivas, de manera simultánea para todos los trabajadores o diferenciada por unidades o personas, según las necesidades del servicio, para garantizar la adecuada atención a la comunidad universitaria. Las vacaciones colectivas para quienes en dicha época no lleven un año de servicios se remunerarán con el salario que estén devengando al entrar a disfrutarlas; se entenderán anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir el año de servicios.



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 24 de 87

CAPÍTULO 3 PERMISOS Y LICENCIAS

SECCIÓN 1 PERMISOS

ARTÍCULO 50° — Para que un trabajador pueda dejar de concurrir a sus labores, deberá obtener previamente un permiso expreso y escrito del superior autorizado para ello. Si la causa que motivó la ausencia al trabajo impidiere obtener previamente el permiso, el trabajador deberá dar cuenta de ello a FUNDES y justificar su ausencia inmediatamente, presentando los soportes respectivos.

ARTÍCULO 51° — FUNDES concederá los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, licencias por luto, grave calamidad doméstica debidamente comprobada, asistencia al servicio médico, comisiones sindicales y entierro de compañeros, siempre que se avise con la debida oportunidad y que el número de ausentados no afecte el funcionamiento de la Institución a juicio del jefe respectivo. En consonancia con la Resolución Rectoral N.º 305 del 11 de agosto de 2022 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-305.pdf>) o las normas que la modifiquen o sustituyan, la concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. **Licencia por Luto:** Se regirá por lo dispuesto en el artículo 60° de este Reglamento.
2. En el evento de **grave calamidad doméstica** debidamente comprobada el trabajador informará a la Dirección Administrativa y Financiera o quien haga sus veces en materia de gestión del talento humano, con anterioridad o posterioridad el hecho que la constituye, según lo permitan las circunstancias, y acreditarlo a través del medio probatorio pertinente, salvo que se trate de hechos suficientemente conocidos para su autorización.
 - a) En este caso se podrá conceder o no al trabajador un permiso remunerado de un (1) día hábil por mes calendario, prorrogable hasta por otro día por disposición de la vicerrectoría administrativa o quien haga sus veces y en los mismos términos establecidos el parágrafo 1° del presente artículo. En caso de que el permiso por calamidad doméstica debidamente comprobada se extienda, dicha prórroga será igualmente remunerada a discreción de la Rectoría.
 - b) Para los efectos del presente reglamento, se entienden por Calamidad Doméstica todo suceso familiar cuya gravedad afecta la normal disposición del trabajador en la ejecución de sus labores, sus derechos fundamentales o su estabilidad emocional por grave dolor moral, como lo serían los siguientes hechos: atención por urgencias médicas, cirugías, hospitalización o atención médica de la misma índole ya fuere del cónyuge o del compañero(a) permanente; hijos; padres y hermanos del trabajador; los desastres naturales y los hechos catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar acá descrito. Igualmente, el secuestro o una desaparición de un familiar, entre otros acontecimientos.
 - c) Con todo, al ser la grave calamidad doméstica un concepto general cada caso concreto se analizará razonablemente por quien se encuentre facultado para su autorización.

Inspirando + Valor y Transformación



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 25 de 87

- d) Cuando se trate de un accidente o enfermedad común o laboral sufrida por el trabajador que origine una incapacidad cubierta por las entidades de seguridad social (expedida por la EPS o ARL), no se aplicará lo relativo a la calamidad doméstica
3. En caso de **entierro de compañeros de trabajo**, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el permiso se concederá siempre que el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento de FUNDES, a juicio la jefatura respectiva.
4. En los **demás casos** (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan, y se deberá presentar a FUNDES certificado de su asistencia a la respectiva diligencia.
5. El permiso para concurrir a los **servicios médicos** deberá solicitarse con antelación a la cita y solo se concederá cuando la programación de tales servicios no pueda efectuarse en horarios distintos de las horas de trabajo. No se requerirá permiso cuando la cita o servicio obedezca a una urgencia de salud debidamente soportada.
- a) Sólo se convalidarán permisos para atender citas o servicios médicos programados por la EPS, IPS y/o ARL a que esté afiliado el trabajador, salvo casos de urgencia siempre que éstos generen licencias incapacitantes.
- b) Citas médicas programadas con especialistas, siempre que el trabajador informe con un certificado previo.
- c) Casos relacionados con el diagnóstico y tratamiento de la endometriosis. En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2338 de 2023 y demás normas concordantes, el empleador reconocerá a las trabajadoras el derecho a permisos remunerados para atender citas médicas, procedimientos, tratamientos y controles relacionados con el diagnóstico, manejo y seguimiento de la endometriosis.
- d) Si se tratare de una incapacidad emitida por PÓLIZA de Medicina Prepagada deberá realizarse la debida transcripción ante su EPS a fin de su reconocimiento y en caso de no hacerlo no será válido el evento de la incapacidad y por tanto no dará lugar a un ausentismo legal por dicho concepto.
6. Por haber ejercido el **derecho al sufragio**, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997, el trabajador tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerada, para lo cual deberá dar aviso a FUNDES por escrito, con una anticipación de no menos de tres (3) días hábiles. Además, el trabajador deberá aportar el documento expedido por parte de la autoridad electoral en el momento que ejerció el derecho al sufragio.
7. Los trabajadores que hayan sido designados por parte de la autoridad electoral como **jurados de votación**, tendrán derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación, para lo cual deberán dar aviso a FUNDES en la forma establecida en el numeral anterior.
8. **Obligaciones escolares como acudiente.** El empleador reconocerá permisos remunerados para atender obligaciones escolares en calidad de acudiente de hijos menores de edad, adoptados o menores del núcleo familiar bajo custodia, citadas formalmente por establecimientos educativos formalmente reconocidos por el Estado (reuniones, citaciones académicas o disciplinarias, entrega de informes, etc.). Requisitos: solicitud escrita con antelación mínima de dos (2) días hábiles, salvo urgencia; soporte de la institución educativa; constancia de asistencia dentro de los dos (2) días hábiles siguientes. El uso indebido del permiso o la presentación de información falsa dará lugar a las acciones disciplinarias correspondientes.



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 26 de 87

9. **Asuntos judiciales**, administrativos o médicos relacionados con **violencias basadas en género** (VBG). La persona víctima de violencia de género podrá solicitar permiso remunerado para atender citaciones judiciales, diligencias administrativas o citas médicas relacionadas con su situación, mediante presentación de soporte de la autoridad competente. El empleador guardará estricta confidencialidad y no discriminará al trabajador por el ejercicio de este derecho.
10. **Permiso Por Movilidad Sostenible** (Incentivo Pro-Bici): En cumplimiento de la Ley 2466 de 2025 y la Ley 1811 de 2016, la FUNDES establece el siguiente régimen de permisos para usuarios de bicicleta:
- CRITERIO DE NECESIDAD:** El incentivo de movilidad sostenible está diseñado para sustituir medios de transporte motorizados o públicos. En consecuencia, FUNDES se reserva el derecho de admitir al programa únicamente a trabajadores cuya residencia registrada se encuentre a una distancia que justifique el uso de un vehículo, entendiéndose que desplazamientos peatonales de corta distancia (menores a 1 km) no son objeto de este beneficio.
 - REQUISITO DE CAUSACIÓN:** "El trabajador causará el derecho a medio (1/2) día de descanso remunerado por cada setenta y dos (72) jornadas laborales cumplidas utilizando la bicicleta como medio de transporte. Para efectos de este conteo, se contabilizará como un (1) solo registro por día calendario, independientemente de cuántas veces el trabajador ingrese o retire el vehículo de las instalaciones por razones personales o de alimentación.
 - TOPE MÁXIMO OPERATIVO:** Con el fin de no afectar la prestación del servicio educativo, se establece un tope máximo de un (1) día de descanso al semestre académico. Los registros excedentes no se acumularán para periodos posteriores.
 - CONCERTACIÓN Y LIMITACIONES:** El trabajador deberá solicitar el disfrute del tiempo causado con una antelación mínima de ocho (8) días hábiles. FUNDES no concederá estos permisos durante semanas de exámenes, periodos de matrículas, eventos institucionales o cierres contables. En caso de desacuerdo, FUNDES podrá fijar el día de descanso durante las semanas de receso estudiantil o jornadas no lectivas.
 - PÉRDIDA DEL BENEFICIO:** El uso fraudulento de los registros de ingreso (ej. ingresar la bicicleta sin usarla como medio de transporte o registrar ingresos de terceros) será considerado falta grave y causal de sanción disciplinaria, además de la pérdida inmediata del beneficio.

PARÁGRAFO. 1º— En todos los casos los trabajadores están obligados a solicitar el permiso o licencia con la **debida y prudencial anticipación** y en lo posible por escrito explicando los motivos que lo justifican y acompañando las pruebas del caso, sin que ningún trabajador pueda entrar a disfrutar del permiso sin antes haber obtenido expresamente la autorización escrita correspondiente.

PARÁGRAFO. 2º— En ninguno de los casos, los trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o diligencia para el cual hubiere sido concedido, sin exceder del tiempo convenido. De lo contrario, FUNDES, previo el trámite del proceso disciplinario correspondiente, podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada al trabajo.

PARÁGRAFO. 3º— **Escala de autorizaciones.** Cuando se trate de permisos para atender situaciones particulares, se deberá respetar la siguiente escala de autorizaciones, y en todos los casos tramitar de manera previa a la solicitud, el concepto o aval de su jefe Inmediato:

- Hasta un día de permiso, será autorizado por el jefe Inmediato, con la notificación debida y oportuna a la vicerrectoría administrativa o quien haga sus veces.
- Entre dos y cinco días de permiso para personal con responsabilidades administrativas, será autorizado por la vicerrectoría administrativa o quien haga sus veces con el visto bueno del jefe inmediato.

Inspirando + Valor y Transformación

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 27 de 87

- c) Entre dos y cinco días de permiso para el caso de personal con responsabilidades docentes o de investigación dicha autorización será otorgada por la vicerrectoría administrativa o quien haga sus veces previo visto bueno de la Vicerrectoría Académica.
- d) A partir del día sexto sólo podrá ser autorizado por la Rectoría de la Institución con la notificación debida a la vicerrectoría administrativa o quien haga sus veces.
- e) Queda prohibido que cualquiera de los aquí descritos en este Reglamento para conceder los permisos, acumule solicitudes por períodos iguales y consecutivos de un mismo solicitante con el fin de evadir la escala de autorizaciones.

PARÁGRAFO. 4º— Los permisos, en caso de que sean concedidos, podrán ser remunerados o no, con la discrecionalidad razonable de la vicerrectoría administrativa o quien haga sus veces dentro de su margen de aprobación. Los que sean autorizados por la Rectoría será este quien tendrá la potestad de otorgarlos con remuneración.

PARÁGRAFO. 5º— Toda licencia remunerada deberá verificar para su otorgamiento evaluación de desempeño con calificación excelente, cumplimiento de tareas, indicadores, responsabilidades al día, necesidad, repetición o reiteración recurrente por parte del solicitante, entre otros aspectos valorables para su concesión.

PARÁGRAFO. 6º— Los docentes que se vinculen con la Institución y tengan compromisos con otras entidades o de índole académico para cursar maestrías, doctorados u otros de diferente nivel de formación, no podrán afectar, bajo ningún supuesto, las responsabilidades adquiridas con los estudiantes, frente a los cursos asignados, horarios, presencialidad exigida y demás compromisos asumidos en el contrato de trabajo, quedando expresamente prohibido la modificación de horarios bien sea con las clases de los estudiantes o en los servicios administrativos, con el fin de atender estos asuntos

SECCIÓN 2 LICENCIA DE MATERNIDAD

ARTÍCULO 52º —Toda trabajadora de FUNDES en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. La licencia de maternidad se otorgará de la siguiente manera:

1. Licencia de maternidad preparto: la semana anterior a la fecha probable del parto es de obligatorio goce. Si el médico tratante lo ordena, la futura madre podrá tomar dos (2) semanas de licencia preparto, en cuyo caso la licencia postparto será de dieciséis (16) semanas. Si por razón médica no puede tomar ninguna semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el postparto inmediato. (Ley 2114 de 2021, art. 2º.)
2. La futura madre podrá trasladar una de las semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto.
3. La licencia de maternidad para madres de hijos prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, que se sumará a las dieciocho (18) semanas. En caso de parto múltiple o hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más.
4. En caso de aborto espontáneo o parto fallido, la licencia será de dos (2) a cuatro (4) semanas, según criterio médico.

Inspirando + Valor y Transformación



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 28 de 87

5. Esta licencia se aplica también a madres adoptantes de menores de 18 años y al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente, en los términos de la Sentencia C-543 de 2010.
6. La licencia de maternidad es incompatible con la licencia de calamidad doméstica por nacimiento del hijo; los días de calamidad eventualmente reconocidos se descontarán de la licencia de maternidad.

PARÁGRAFO 1º. Para el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad se requiere: (i) estar afiliada al SGSSS en calidad de cotizante activa; (ii) haber cotizado durante el período de gestación; (iii) presentar certificado médico de la EPS con la indicación del estado de embarazo, la fecha probable del parto y el día de inicio de la licencia. (Ley 1822 de 2017; Ley 2114 de 2021.)

PARÁGRAFO 2º. A las trabajadoras que hubieren cotizado por un período inferior al de gestación se les reconocerá y pagará proporcionalmente el valor de la licencia, conforme al artículo 2.2.3.2.3 del Decreto 1427 de 2022.

ARTÍCULO 53º –Condiciones para el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad. Para el reconocimiento de la licencia de maternidad la afiliada acreditará al momento del parto: afiliación activa al SGSSS, cotizaciones durante el período de gestación, y certificado médico de la red de la EPS que indique el estado de embarazo, la fecha probable del parto y el día de inicio de la licencia. En caso de adopción se indicará la fecha de recepción del menor con los documentos probatorios.

PARÁGRAFO. 1º— Cuando se presente un parto pretérmino, la licencia de maternidad será el resultado de calcular la diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, la que se sumará a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la ley. En los casos de parto múltiple o de un hijo con discapacidad, se ampliará en dos semanas conforme con lo previsto en la normativa vigente, siempre y cuando los menores hayan nacido vivos.

PARÁGRAFO. 2º— En caso de aborto espontáneo o parto fallido, la trabajadora afiliada tendrá derecho a una licencia remunerada de dos (2) o cuatro (4) semanas, según lo determine el criterio médico, la cual será pagada con el salario devengado al momento de iniciar dicha licencia. Esto no excluye la posibilidad de que, una vez finalizada la licencia, el médico tratante pueda otorgar una incapacidad por enfermedad de origen común, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 237 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normatividad aplicable.

ARTÍCULO 54º –Condiciones para el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad por extensión. Para el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad por extensión, se tendrá en cuenta que la madre adoptante cumpla con las condiciones de afiliación y cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud a la fecha de la entrega oficial del menor, la cual constará en el acta correspondiente, o a la fecha del fallo del juzgado donde quede en firme la adopción. Se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

1. Para el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad por extensión, en los eventos de custodia, fallecimiento o enfermedad, la madre biológica debe haber acreditado las condiciones de afiliación y cotización señaladas en el artículo anterior.
2. En caso de adopción, el Sistema General de Seguridad Social en Salud sólo reconocerá una licencia de maternidad y en el caso de que se acrediten las condiciones establecidas en la normatividad vigente, una licencia de paternidad.



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 29 de 87

3. La licencia de maternidad por extensión por fallecimiento o enfermedad de la madre será compatible con la licencia de paternidad. La licencia de maternidad por extensión no requerirá para el padre la condición de afiliado cotizante activo al régimen contributivo.

PARÁGRAFO. — El reconocimiento de la licencia de maternidad por extensión estará a cargo de la entidad promotora de salud o la entidad adaptada a la cual se encontraba afiliada la madre en caso de fallecimiento, custodia, enfermedad, o de la EPS del adoptante.

ARTÍCULO 55º —Licencia de maternidad de la trabajadora independiente con un ingreso base de cotización de un salario mínimo legal mensual vigente. Cuando una trabajadora independiente, cuyo ingreso base de cotización corresponde a un salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV), haya cotizado un período inferior al tiempo completo de su gestación, tendrá derecho al reconocimiento de la licencia de maternidad conforme a las siguientes reglas:

1. Cuando ha dejado de cotizar hasta por dos períodos, procederá el pago completo de la licencia.
2. Cuando ha dejado de cotizar por más de dos períodos, procederá el pago proporcional de la licencia, en un monto equivalente al número de días cotizados que correspondan frente al período real de gestación.

En ningún caso, la licencia de maternidad podrá ser liquidada con un Ingreso Base de Cotización inferior a un (1) salario mínimo mensual legal vigente.

SECCIÓN 3 LICENCIA DE PATERNIDAD

ARTÍCULO 56º —Licencia De Paternidad. La licencia remunerada de paternidad se otorgará de la siguiente manera:

1. FUNDES concederá la licencia de paternidad por el término de dos (2) semanas, conforme a la Ley 2114 de 2021.
2. La licencia opera por los hijos nacidos del cónyuge o compañera permanente, así como para el padre adoptante.
3. El soporte válido es el Registro Civil de Nacimiento, presentado a la EPS dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento.
4. La licencia estará a cargo de la EPS y se reconocerá proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el período de gestación.
5. La licencia de paternidad es incompatible con la licencia de calamidad doméstica por nacimiento del hijo; los días de calamidad reconocidos se descontarán de la licencia de paternidad. También tienen derecho los padres que no convivan con la madre o el hijo. (Sentencia C-273 de 2003.)
6. La duración de la licencia se ampliará progresivamente conforme al mecanismo de la Ley 2114 de 2021: una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural respecto al nivel vigente al momento de entrada en vigor de la ley, sin exceder cinco (5) semanas. FUNDES verificará en enero de cada año la tasa publicada en diciembre del año anterior por el Ministerio de Hacienda, el Banco de la República y el DNP, para actualizar la duración aplicable al período respectivo.

Inspirando + Valor y Transformación



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 30 de 87

SECCION 4 LICENCIAS PARENTALES COMPARTIDAS Y FLEXIBLES

ARTÍCULO 57º – Licencia parental compartida. A tenor del párrafo 4 del art. 236 modificado por la LEY 2114 DE 2021, los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

PARÁGRAFO. 1º– Requisitos. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida 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 de nacimiento del menor.
- b) Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
- c) El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
- d) Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - i. El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
 - ii. La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
 - iii. La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.
 - iv. La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

PARÁGRAFO. 2º– No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el Título VI contra la familia, capítulo primero "de la violencia intrafamiliar" y capítulo cuarto "de los delitos contra la asistencia alimentaria" de la Ley 599 de 2000 o los padres que



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 31 de 87

tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

ARTÍCULO 58° — Licencia parental flexible de tiempo parcial. Parágrafo 5 art. 236 de la Ley 2114 de 2021. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

PARÁGRAFO. 1°— Condiciones. La licencia parental flexible de tiempo parcial se regirá por las siguientes condiciones:

- Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
- El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.
- La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.
- La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este parágrafo, así como en el parágrafo 4° del presente artículo.

PARÁGRAFO. 2°— Para los efectos de la licencia parental flexible, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

- El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial 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.
- Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:
 - El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
 - La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y
 - La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente.

PARÁGRAFO. 3°— Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su presentación. La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente artículo.

ARTÍCULO 59° — Licencia en la época del parto — reglas especiales de distribución. Para la licencia de maternidad se aplicarán las disposiciones del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 1822 de 2017 y la Ley 2114 de 2021, en lo no regulado expresamente por el artículo 52° de este Reglamento. En particular:

Inspirando + Valor y Transformación



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 32 de 87

1. Licencia preparto: obligatoria la semana anterior al probable parto; puede ampliarse a dos (2) semanas por decisión médica, con reducción correlativa del postparto.
2. Licencia postparto: duración normal de diecisiete (17) semanas, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas según los literales anteriores.

Las garantías aquí establecidas para la madre biológica se extienden a la madre adoptante y al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, asimilando la fecha del parto a la de entrega oficial del menor adoptado o adquisición de custodia.

SECCIÓN 5 OTRAS LICENCIAS

ARTÍCULO 60° — Licencia por luto. En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero permanente, o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil del trabajador, la Institución concederá cinco (5) días hábiles como licencia remunerada por luto, cualquiera sea la modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto. Se contarán a partir del día hábil siguiente del fallecimiento.

El hecho deberá acreditarse mediante el registro civil de defunción y el que demuestre la filiación respectiva. Otros grados de parentesco que pretenda hacer valer el trabajador como: padrastros y madrastras, o aquellos que presuman un mero lazo afectivo, podrán ser considerados bajo otra forma, licencia o permiso, mas no lo será como licencia por luto, según la valoración de la Dirección Administrativa y Financiera o quien haga sus veces en materia de gestión del talento humano.

La licencia por luto no se interrumpirá al concurrir de manera simultánea con otras licencias, sean estas voluntarias u obligatorias o descansos remunerados no obligatorios otorgados por la institución. Tampoco se suspenderán por concurrir con incapacidades. Sólo se suspenderá la licencia por luto cuando concorra con la época del disfrute de las vacaciones, de conformidad con el artículo 188 del CST.

ARTÍCULO 61° — Licencias no obligatorias. La Institución se reserva el derecho a conceder estas licencias en sus diferentes modalidades, de acuerdo con la legislación laboral, sin que el otorgamiento de estas constituya un derecho del trabajador. También podrá conceder otras que se lleguen a establecer en los reglamentos y lineamientos internos.

PARÁGRAFO. 1°— Todas las licencias para trámites personales, viajes, descansos o asistencia a eventos de carácter social, en caso de ser autorizadas, la determinación de la remuneración o no, será concedida discrecionalmente por quien se establezca en este reglamento como competente.

PARÁGRAFO. 2°— Cuando la licencia se solicita para prestar un servicio remunerado en otra entidad o Institución, la misma, en caso de ser autorizada, se concederá siempre como no remunerada.

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 33 de 87

TÍTULO V - REMUNERACIÓN

CAPÍTULO 1 SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 62º — Formas y libertad de estipulación: La Institución y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades —por unidad de tiempo, por obra, a destajo, por tarea u otras—, respetando siempre el salario mínimo legal o el fijado en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

1. Libertad de estipulación salarial. Las partes fijarán libremente el salario dentro de los límites legales, conforme al Código Sustantivo del Trabajo.
2. Salario integral. Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, podrá pactarse por escrito un salario integral que, además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como los correspondientes al trabajo nocturno, extraordinario o dominical y festivo, primas legales y extralegales, cesantías e intereses, subsidios y suministros en especie y, en general, los que se incluyan en dicha estipulación, con excepción de las vacaciones. (CST, arts. 13, 14, 16 y 21; Ley 50 de 1990, art. 18.)
3. El salario integral no podrá ser inferior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes más el factor prestacional correspondiente a FUNDES, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.
4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, aunque en el caso de estas tres últimas entidades los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
5. El trabajador que adopte esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo. (Ley 50 de 1990, art. 18.)

ARTÍCULO 63º — Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado con períodos mayores (CST, ARTÍCULO 133).

Inspirando + Valor y Transformación



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 34 de 87

ARTÍCULO 64º — Salvo convenio entre las partes, 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 (CST, ARTÍCULO 138, núm. 1º).

CAPÍTULO 2 PERIODOS DE PAGO

ARTÍCULO 65º — El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, o a la persona designada como apoyo para la toma de decisiones conforme a la Ley 1996 de 2019 o al representante legalmente autorizado, de manera quincenal o mensual, los días 15 y 30 de cada mes, así:

1. El salario en dinero se pagará por períodos iguales y vencidos. El período 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 se efectuará junto con el salario ordinario del período en que se causaron, o a más tardar con el salario del período siguiente. (CST, art. 134.)
3. Forma de pago. FUNDES utilizará medios de consignación electrónica y podrá celebrar convenios con entidades bancarias para el pago de nómina. El trabajador abrirá una cuenta de nómina en la entidad bancaria que FUNDES designe; excepcionalmente podrá presentar certificación bancaria de otra entidad de su preferencia. El pago de los trabajadores administrativos y docentes con contrato a término indefinido o a término fijo, y el de los docentes de cátedra, incluidos quienes sirvan en posgrados, será mensual.
4. El pago del trabajo suplementario, los recargos nocturnos y los dominicales acreditados se realizará con el salario ordinario del período en que se causaron o a más tardar en el período siguiente.

PARÁGRAFO 1º— Viáticos (CST art. 130). Los gastos de transporte, alojamiento y alimentación que FUNDES reconozca a sus trabajadores por razón de comisiones o desplazamientos fuera de la sede habitual de trabajo se denominarán viáticos. Los viáticos accidentales —destinados a cubrir gastos de un desplazamiento específico y ocasional— no constituyen salario ni se computan para liquidación de prestaciones sociales. Los viáticos permanentes —los que se reciben de forma habitual como retribución ordinaria del servicio— sí constituyen factor salarial en la parte destinada a manutención y alojamiento, conforme al artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo. La Rectoría reglamentará mediante Resolución las escalas, procedimientos de solicitud, anticipo y legalización de viáticos, así como los topes máximos según el nivel del cargo y el destino del desplazamiento. La legalización deberá presentarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al regreso, con los soportes correspondientes. El incumplimiento de este término habilitará a FUNDES para descontar el anticipo no legalizado, previa comunicación escrita al trabajador.

PARÁGRAFO 2º— Salario sin prestación del servicio (CST art. 140). Cuando por culpa del empleador el trabajador no pueda prestar sus servicios, conservará el derecho a su salario ordinario durante el tiempo

Inspirando + Valor y Transformación

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 35 de 87

en que esté listo para trabajar. Esta disposición aplica, entre otros, a los períodos de suspensión de actividades institucionales no imputables al trabajador y a los casos de cierre imprevisto por calamidad, orden de autoridad competente o fuerza mayor debidamente declarada. En los períodos de vacancia estudiantil, los docentes con contrato vigente de tiempo completo o medio tiempo conservarán su remuneración y cumplirán la jornada en actividades de preparación académica, investigación, capacitación o gestión institucional, conforme al Parágrafo 7 del Artículo 33 de este Reglamento.

PARÁGRAFO 3º— Deducciones, retenciones y embargos (CST arts. 149-157 y 344; Ley 1902 de 2018). Del salario solo podrán hacerse las deducciones, retenciones y compensaciones autorizadas por la ley. En particular:

- El salario mínimo legal mensual vigente (SMMLV) es inembargable, salvo por obligaciones alimentarias.
- La parte del salario que exceda el SMMLV podrá embargarse hasta en una quinta parte (1/5).
- En caso de deudas por alimentos a favor del cónyuge, compañero(a) permanente o hijos, el embargo podrá alcanzar el cincuenta por ciento (50%) del salario. (CST, art. 154.)
- Los descuentos autorizados por escrito por el trabajador —cuotas sindicales, cooperativas legalmente constituidas, fondos de empleados— no podrán superar el cincuenta por ciento (50%) del salario disponible después de las deducciones de ley.
- Las operaciones de libranza o descuento directo se regirán por la Ley 1527 de 2012 y la Ley 1902 de 2018: requieren autorización escrita e irrevocable del trabajador; el descuento no podrá afectar el SMMLV ni superar el cincuenta por ciento (50%) del salario neto; FUNDES no podrá cobrar suma alguna al trabajador por la administración del descuento.
- Cualquier deducción no autorizada por la ley o por el trabajador constituye infracción laboral y dará lugar a las acciones legales correspondientes. Sin perjuicio de las disposiciones adicionales de la Ley 2466 de 2025 aplicables al tratamiento de datos laborales.



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 36 de 87

TÍTULO VI DEBERES Y OBLIGACIONES

CAPÍTULO 1 PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 66° — Son deberes de todo trabajador de FUNDES, conforme al artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo:

1. Guardar respeto y procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo, tanto en las relaciones personales como en la ejecución de las labores.
2. Ejecutar el trabajo encomendado con honradez, diligencia y la mejor disposición posible.
3. Formular observaciones, reclamos y solicitudes respetando el conducto regular y de manera fundada, comedida y respetuosa.
4. Obrar con buena fe, veracidad y espíritu de leal colaboración en el orden moral y la disciplina general de FUNDES.
5. Cuidar, conservar y restituir en buen estado los equipos, instrumentos y bienes institucionales puestos a su cargo, siguiendo las medidas de seguridad indicadas para su manejo. En caso de descuido o mal uso, responderá por los daños causados.
6. Permanecer durante la jornada laboral en el sitio asignado para el desempeño de sus funciones.
7. Informar de inmediato la ocurrencia de cualquier accidente laboral propio o de otro trabajador de FUNDES.
8. Abstenerse de conductas que constituyan acoso laboral o acoso sexual, conforme a la Ley 1010 de 2006 y la Ley 2365 de 2024.
9. Mantener una presentación personal adecuada y hacer uso correcto del uniforme cuando corresponda.
10. Atender con respeto y diligencia a los estudiantes, usuarios y demás integrantes de la comunidad universitaria.
11. Observar las directrices institucionales sobre el uso de las tecnologías de la información y la comunicación: utilizar los recursos digitales de FUNDES exclusivamente para las labores asignadas; no modificar configuraciones de hardware o software; usar únicamente software licenciado; verificar la ausencia de virus en medios de almacenamiento externos antes de conectarlos; y reportar de inmediato cualquier falla en los sistemas.

Inspirando + Valor y Transformación

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 37 de 87

CAPÍTULO 2 ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 67° — Para los efectos del presente Reglamento se distinguen: (i) los órganos de gobierno institucional, que ejercen funciones normativas y de dirección estratégica; (ii) la cadena de mando ejecutiva, cuyos titulares ejercen autoridad de supervisión directa sobre los trabajadores; y (iii) la autoridad disciplinaria laboral.

PARÁGRAFO. 1°— Órganos de gobierno institucional Son órganos colegiados de dirección y gobierno de FUNDES. No ejercen subordinación laboral directa sobre los trabajadores individuales, sin perjuicio de las funciones normativas que les atribuyen la ley y el Estatuto General. (Ley 30 de 1992, arts. 62–64; Estatuto General de FUNDES.)

- a) Consejo de Fundadores
- b) Consejo Superior
- c) Consejo Académico

PARÁGRAFO. 2°— Cadena de mando ejecutiva Son los cargos cuyo titular puede impartir órdenes e instrucciones de trabajo a los trabajadores bajo su dependencia. El trabajador acatará las instrucciones del nivel que corresponda a su ubicación en el organigrama institucional vigente. (CST, art. 23.)

- a) Rectoría
- b) Secretaría General
- c) Vicerrectoría Académica
- d) Vicerrectoría Administrativa y Financiera
- e) Dirección Administrativa y Financiera / Talento Humano
- f) Decanaturas (cuando existan)
- g) Direcciones de Programa
- h) Direcciones / Coordinaciones de Centros, Consultorios y Unidades
- i) Jefaturas de Área o de Unidad

PARÁGRAFO. 3°— Autoridad disciplinaria. La facultad de aplicar medidas disciplinarias a los trabajadores de FUNDES corresponde exclusivamente a la Rectoría, conforme al artículo 15° del Estatuto General, quien las ejerce mediante Resolución Rectoral motivada. La Secretaría General cumple los roles de recepción, instrucción, sustanciación y custodia del expediente disciplinario, y remite a la Rectoría el expediente con informe motivado para la adopción de la decisión. La terminación del contrato con justa causa es competencia exclusiva e indelegable de la Rectoría.

Toda jefatura inmediata —incluidas las Direcciones de Programa, Direcciones de Centros, Consultorios y Unidades— que tenga conocimiento de una posible falta disciplinaria deberá reportarla a la Secretaría General antes de realizar cualquier actuación, comunicación o llamado de atención formal al trabajador, conforme al artículo 86° de este Reglamento. La Secretaría General prestará la asesoría jurídica necesaria para garantizar el debido proceso, el derecho de defensa y la dignidad del trabajador. Ninguna jefatura inmediata podrá adelantar actuaciones disciplinarias directas ni imponer sanciones por fuera de este canal, so pena de nulidad del acto.

Inspirando + Valor y Transformación



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 38 de 87

CAPÍTULO 3 OBLIGACIONES ESPECIALES DE FUNDES Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 68º — Son obligaciones especiales de FUNDES como empleador:

1) Condiciones de trabajo y remuneración

- Poner a disposición de los trabajadores los instrumentos adecuados, los equipos y los insumos necesarios para la realización de las labores, salvo estipulación contractual en contrario.
- Procurar locales apropiados y elementos de protección contra accidentes y enfermedades de origen laboral, garantizando razonablemente la seguridad y la salud en el trabajo.
- Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, manteniendo para tal efecto los medios exigidos por las autoridades sanitarias.
- Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- Guardar respeto a la dignidad personal del trabajador en todas las instancias de la relación laboral. FUNDES reconoce en cada trabajador una persona íntegra y de dignidad inalienable, conforme al humanismo cristiano y la doctrina social de la Iglesia que inspiran su misión, y en concordancia con la Constitución Política y el Código Sustantivo del Trabajo. Este respeto comprende las convicciones, creencias, honor e intimidad del trabajador, y es compatible con el ejercicio legítimo y proporcionado de las facultades de dirección, evaluación y disciplina propias del empleador.
- Conceder las licencias necesarias en los términos de este Reglamento.
- Llevar al día los registros de horas extras y suministrar la dotación de calzado y vestido de labor cada cuatro (4) meses a los trabajadores cuya remuneración mensual no exceda dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes, conforme al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Pagar al trabajador los gastos razonables de traslado de residencia cuando el cambio haya sido exigido por las necesidades del servicio, salvo que la terminación del contrato sea imputable al trabajador.
- Entregar al trabajador, a la expiración del contrato, certificación escrita del tiempo de servicio, la índole de la labor desempeñada y el salario devengado, con indicación de la fecha de terminación, la última remuneración y la causa del retiro, conforme a la Ley 1636 de 2013. Practicar el examen médico de egreso y expedir la certificación correspondiente conforme a la Resolución 2346 de 2007. Si el trabajador no se presenta al examen dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la comunicación, se entenderá que desiste y FUNDES quedará exonerada de responsabilidad.
- Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes en el ámbito institucional.

2) Protección de la maternidad, la paternidad y la lactancia

- Conceder a las trabajadoras el descanso remunerado por maternidad al menos una semana antes de la fecha probable de parto, conforme al numeral 1º del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por las Leyes 1468 de 2011 y 1822 de 2017.
- Conceder los descansos de lactancia ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Conservar el puesto de trabajo a las trabajadoras durante los períodos de licencia de maternidad y de incapacidad por embarazo o parto. El despido comunicado durante estos períodos, o cuyo preaviso expire dentro de ellos, no producirá efecto alguno.

Inspirando + Valor y Transformación

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 39 de 87

- d) Reconocer la licencia de paternidad en los términos de la Ley 2466 de 2025 y demás normas que la regulen o amplíen.

3) Menores de edad

- a) Cuando excepcionalmente emplee a personas menores de edad conforme a la ley, FUNDES llevará el registro de inscripción con indicación de la fecha de nacimiento; garantizará su acceso a la capacitación laboral; concederá la licencia no remunerada que demanden sus obligaciones escolares; y los afiliará a una Entidad Promotora de Salud, conforme al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

4) Obligaciones derivadas de la Reforma Laboral — Ley 2466 de 2025

- a) Garantizar el derecho a la desconexión digital de los trabajadores fuera de la jornada laboral ordinaria, absteniéndose de exigir disponibilidad, respuesta a comunicaciones o realización de tareas fuera del horario pactado, salvo las excepciones previstas en la ley y en el Título X, Capítulo 7 de este Reglamento.
- b) Garantizar igualdad de remuneración entre trabajadores que desempeñen funciones de igual valor, sin discriminación por razón de género u otra condición.
- c) No discriminar a los trabajadores por razones de género, etnia, religión, opinión, condición de discapacidad, estado civil, datos biométricos o cualquier otro criterio prohibido por la Constitución Política y la Ley 2466 de 2025.
- d) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones sobre prevención y sanción del acoso laboral (Ley 1010 de 2006) y del acoso sexual en el ámbito laboral (Ley 2365 de 2024).

ARTÍCULO 69º — Son obligaciones especiales del trabajador:

En razón de la naturaleza de FUNDES como institución de educación superior de identidad católica, son obligaciones especiales de cada trabajador:

1) Identidad y ética institucional

- a) Conocer, respetar y aplicar el Código Ético Laboral de FUNDES y los principios del humanismo cristiano que inspiran su misión, en todas las actuaciones propias del cargo.
- b) Conocer y cumplir la normativa institucional vigente: estatutos, reglamentos, acuerdos, resoluciones, políticas, circulares y comunicados oficiales, especialmente los que atañen directamente a su función.
- c) Abstenerse de ejercer cualquier conducta violenta, discriminatoria o de acoso basada en género, orientación sexual u otro criterio prohibido, tanto en el ámbito institucional como fuera de él cuando afecte a miembros de la comunidad universitaria.

2) Obligaciones propias de la función

- a) Realizar personalmente las labores contratadas en los términos estipulados, sin delegar ni sustituir su ejecución sin autorización.
- b) Guardar estricta reserva sobre la información institucional y sobre los datos de estudiantes, docentes y demás personas de los que tenga conocimiento en razón del cargo. Esta obligación no obsta para denunciar ante las autoridades competentes delitos o violaciones graves de la ley o del contrato.
- c) Mantener al día la gestión documental y administrativa de las funciones a su cargo, asegurando orden físico y digital del puesto de trabajo.
- d) Comunicar oportunamente a la jefatura inmediata las observaciones que puedan evitar daños, perjuicios o riesgos para FUNDES, sus bienes o su comunidad.

Inspirando + Valor y Transformación



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 40 de 87

- e) Prestar la colaboración posible ante siniestro o riesgo inminente que afecte a personas o bienes de FUNDES, dando aviso inmediato a la jefatura inmediata o a quien se encuentre disponible para coordinar la atención de la emergencia. (CST, art. 58, num. 8°.)
 - f) Utilizar las herramientas tecnológicas institucionales tales como —Google Workspace, LMS Moodle, CRM y demás plataformas— exclusivamente para fines laborales y académicos.
 - g) Autorizar el tratamiento de sus datos personales y biométricos para los fines de seguridad, control de acceso y gestión del talento humano, conforme a la Ley 1581 de 2012 y el artículo 16 de la Ley 2466 de 2025.
 - h) Proyectar una imagen coherente con la identidad institucional de FUNDES en el ejercicio de sus funciones y en todos los espacios donde actúe en representación de la Institución.
- 3) **Obligaciones administrativo-laborales**
- a) Presentarse puntualmente al inicio del turno y permanecer hasta su terminación.
 - b) Ingresar y salir del establecimiento por los accesos autorizados, sometiéndose a los controles que adopte FUNDES.
 - c) Mantener actualizado ante FUNDES su domicilio, estado civil, datos de familia y personas a cargo, y gestionar directamente ante la EPS y la Caja de Compensación Familiar la afiliación de sus beneficiarios.
 - d) Asistir a los eventos de capacitación, integración y bienestar convocados por FUNDES.
 - e) Participar activamente en las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, asistir a las citas médicas ocupacionales y observar las medidas preventivas prescritas por el médico ocupacional o las autoridades sanitarias.
 - f) Suscribir — mediante firma manuscrita, electrónica o digital, según el medio que corresponda — los documentos, formatos, registros y comunicaciones exigidos por FUNDES en el desarrollo de sus funciones, conforme a la Resolución Rectoral N.º 315 del 15 de marzo de 2023 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-315.pdf>) o las normas que la modifiquen o sustituyan.
 - g) Reportar al jefe inmediato las novedades de la jornada laboral, especialmente las que afecten la seguridad, el mantenimiento de las instalaciones o la regularidad del servicio.

CAPÍTULO 4 PROHIBICIONES DE FUNDES Y DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 70º —Se prohíbe a FUNDES:

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. En ningún caso la deducción, retención o compensación podrá afectar el salario mínimo legal o convencional ni la parte del salario declarada inembargable por la ley, aunque exista orden escrita del trabajador. Se exceptúan de la prohibición anterior las siguientes:

Inspirando + Valor y Transformación

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 41 de 87

- a) Las deducciones, retenciones o compensaciones en los casos expresamente autorizados por los artículos 113 (préstamos y anticipos), 150 (retenciones a favor de cooperativas con los requisitos allí señalados), 151 (cuotas sindicales), 152 (retención en la fuente) y 400 (multas pactadas) del Código Sustantivo del Trabajo.
- b) Las operaciones de libranza o descuento directo en los términos de la Ley 1527 de 2012 y la Ley 1902 de 2018, o las normas que las modifiquen o sustituyan, las cuales quedan exceptuadas de la restricción del artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo.
- c) La retención de cesantías en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca FUNDES.
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.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de adhesión personal a creencias religiosas o afiliación política como condición de acceso, permanencia o promoción en el empleo, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio. Esta prohibición no restringe la vivencia pública de la identidad católica institucional de FUNDES ni la participación de la comunidad universitaria en actividades de formación en valores, reflexión ética o espiritualidad que FUNDES programe en ejercicio de su misión y su autonomía universitaria.
6. Promover o autorizar propaganda partidista de carácter electoral en los sitios de trabajo. Esta prohibición no se extiende a las actividades académicas, pedagógicas o cívicas que FUNDES programe en ejercicio de su autonomía universitaria — foros, debates, cátedras de ciudadanía o mesas de análisis político — siempre que sean convocadas institucionalmente, abiertas a la pluralidad de perspectivas y ajenas a la promoción de candidatos o partidos específicos.
7. Autorizar o promover rifas, ventas o suscripciones de carácter comercial o personal en los sitios y durante las horas de trabajo. Esta prohibición no comprende las colectas, bazares, ventas solidarias o actividades de bienestar convocadas o autorizadas institucionalmente por FUNDES con finalidad social, cultural o de bienestar de la comunidad universitaria.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el artículo 57, numeral 7º, del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar cualquier modalidad de lista negra para impedir que trabajadores separados del servicio sean contratados en otras instituciones u organizaciones.
9. Cerrar intempestivamente la Institución. Si lo hiciera, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada. Cuando se compruebe que FUNDES en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios, la cesación de actividades de los trabajadores será imputable a la Institución y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
11. Ejercer, tolerar o coparticipar en conductas de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades, conforme a la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y la Ley 2466 de 2025, o las normas que las modifiquen o sustituyan. Tampoco será tolerada ninguna forma de acoso sexual ni discriminación en cualquiera de sus expresiones.



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 42 de 87

12. Discriminar a los trabajadores por razones de género, etnia, religión, opinión política, condición de discapacidad, estado civil, datos biométricos o cualquier otro criterio prohibido por la Constitución Política, la Ley 2466 de 2025 y las normas concordantes.

ARTÍCULO 71º —Se prohíbe a los trabajadores de FUNDES las siguientes conductas. Su cumplimiento no es solo una obligación formal: expresa el compromiso de cada integrante de la comunidad con la integridad, la independencia de criterio y la transparencia en el ejercicio de sus funciones — estándares irrenunciables conforme al Código Ético Laboral de FUNDES.

1. Integridad personal y ética institucional

- Inducir o fomentar valores contrarios a la identidad católica y a los principios institucionales de FUNDES, conforme a su Proyecto Educativo Institucional y su Código Ético Laboral.
- Aceptar o solicitar obsequios, dádivas, prebendas o cualquier beneficio económico que pueda comprometer la objetividad, la equidad o la confianza institucional en el ejercicio de funciones de docencia, evaluación, contratación o atención a la comunidad.
- Incurrir en conductas de acoso laboral o acoso sexual dirigidas a cualquier persona de la comunidad educativa, conforme a la Ley 1010 de 2006 y al artículo 18 de la Ley 2365 de 2024.
- Ejercer proselitismo político electoral en favor de partidos, movimientos o candidatos, utilizando la condición de empleado o docente de FUNDES, dentro de la institución o en su representación.
- Crear, alterar o falsificar documentos de FUNDES en beneficio propio o de terceros.
- Efectuar, dirigir o participar en actos que atenten contra la imagen, la credibilidad o la solidez institucional de FUNDES, incluidas afirmaciones deshonrosas sobre la Institución, sus directivos, compañeros o estudiantes por cualquier medio.
- Utilizar el nombre, la marca o los programas de FUNDES en beneficio propio: comercializar insumos, hacer ofertas engañosas, prometer dádivas o prestar servicios no autorizados invocando la representación institucional.

2. Uso de recursos, información y tecnología

- Sustraer del establecimiento útiles de trabajo, materias primas, equipos o productos sin autorización de FUNDES.
- Usar los equipos, herramientas, plataformas digitales y demás recursos institucionales —incluidos dispositivos móviles corporativos, computadores, correo institucional y redes sociales de FUNDES— para fines distintos a los laborales y académicos asignados. Durante la jornada de trabajo el uso de dispositivos personales quedará restringido a situaciones de emergencia o a los momentos de descanso autorizados.
- Violar la reserva sobre información institucional o sobre datos personales de estudiantes, docentes, trabajadores o terceros obtenidos en razón del cargo; utilizar bases de datos institucionales para fines propios; o acceder a sistemas de información sin observar las políticas de seguridad de FUNDES.
- Proporcionar noticias, informes o declaraciones públicas sobre FUNDES sin estar autorizado para ello o cuando puedan causar perjuicio a la Institución.

3. Cumplimiento de la jornada y las funciones

- Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso de FUNDES.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas o drogas enervantes.

Inspirando + Valor y Transformación

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 43 de 87

- c) Portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, salvo autorización legal para el personal de vigilancia.
- d) Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, suspender labores sin causa justificada o promover paros intempestivos.
- e) Abandonar el puesto de trabajo antes de finalizar la jornada, trasladarse sin autorización a áreas distintas a las asignadas, o dedicarse a actividades ajenas a las encomendadas durante la jornada.
- f) Cambiar el turno u horario de trabajo sin autorización del jefe inmediato y sin notificación a la Dirección de Gestión del Talento Humano.
- g) Negarse a laborar en el turno que FUNDES le asigne conforme a las necesidades del servicio.
- h) Coartar la libertad de otros trabajadores para trabajar, para afiliarse o no a un sindicato, o para permanecer en él o retirarse.
- i) Tener vinculación laboral simultánea con otra institución en horarios coincidentes con los de FUNDES sin autorización previa y escrita del empleador.

4. **Convivencia y relaciones institucionales**

- a) Generar situaciones de conflicto, agresión física o verbal, intimidación o alteración de la convivencia en las instalaciones de FUNDES o en cualquier espacio donde se actúe en su representación.
- b) Establecer con estudiantes o sus familias relaciones que excedan el marco del proceso formativo y generen conflicto de interés, dependencia personal, trato preferencial injustificado o situaciones incompatibles con la ética profesional docente.
- c) Hacer colectas, rifas, ventas o suscripciones de carácter personal o comercial dentro de la Institución durante la jornada laboral, o realizar préstamos de dinero entre trabajadores cuando generen situaciones de presión o conflicto que afecten el clima laboral.
- d) Retardar o negar injustificadamente la atención a estudiantes, usuarios o integrantes de la comunidad universitaria.
- e) Golpear, dañar o rayar los inmuebles, enseres o equipos de FUNDES; en caso de daño por culpa, el trabajador responderá por él conforme a la ley.
- f) Las demás conductas que resulten prohibidas por la naturaleza del trabajo, el contrato, las disposiciones legales o las políticas institucionales vigentes de FUNDES.

ARTÍCULO 72°. — Responsabilidad de los conductores en ejercicio de funciones institucionales.

El pago de multas, comparendos y demás sanciones económicas derivadas de infracciones de tránsito corre exclusivamente por cuenta del conductor infractor, sin perjuicio de su responsabilidad civil, penal y administrativa, en los siguientes supuestos:

1. Cuando conduce un vehículo de propiedad de FUNDES en cumplimiento de funciones institucionales, ya sea mediante comisión de servicio formal o por autorización expresa de la jefatura inmediata para un desplazamiento específico.
2. Cuando conduce su vehículo propio en desarrollo de una comisión de servicio autorizada por FUNDES. La autorización institucional del desplazamiento no traslada al empleador la responsabilidad por la conducta infractora del conductor, conforme al artículo 129 de la Ley 769 de 2002.

PARÁGRAFO 1° — Vehículo propio en comisión. Cuando FUNDES autorice al trabajador el uso de su vehículo particular para el cumplimiento de una comisión de servicio, reconocerá el auxilio de transporte o viáticos que correspondan conforme a la política institucional vigente. Los daños que el vehículo propio sufra durante el trayecto autorizado se registrarán por las normas del Sistema General de Riesgos Laborales en cuanto al trabajador, y por las normas del seguro obligatorio y voluntario del vehículo en cuanto al bien. FUNDES

Inspirando + Valor y Transformación



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 44 de 87

no asume responsabilidad por daños al vehículo particular del trabajador salvo que medie dolo o culpa grave de la Institución debidamente probada.

PARÁGRAFO 2° — Vehículo institucional. El trabajador que conduzca un vehículo de FUNDES deberá verificar antes del desplazamiento la vigencia del SOAT, la revisión técnico-mecánica y las pólizas correspondientes. La conducción sin documentos vigentes por omisión del trabajador se considerará falta grave conforme al artículo 83° de este Reglamento.

PARÁGRAFO 3° — Reporte obligatorio. Toda infracción de tránsito, accidente o incidente ocurrido durante el uso de vehículo institucional o propio en comisión deberá reportarse de inmediato a la jefatura inmediata y a la Dirección Administrativa y Financiera o quien haga sus veces en materia de gestión del talento humano, independientemente de su gravedad. La omisión del reporte constituye falta grave.

CAPÍTULO 5 CONDICIONES Y RESPONSABILIDADES ESPECIALES EN EL MANEJO DE LA INFORMACIÓN

ARTÍCULO 73° —Todos los trabajadores de FUNDES, incluyendo dentro de los mismos a los tele - trabajadores, deberán acatar a cabalidad las normas que a continuación se expiden en cuanto al manejo y cuidado de equipos, instrumentos, documentos e información suministrados por FUNDES y/o a los cuales se tenga acceso en virtud del desarrollo de la actividad para la cual hayan sido contratados, dejando expresamente consignado que la violación de cualquiera de las presentes disposiciones será considerado como falta grave:

PARÁGRAFO. — Para todos los efectos del presente reglamento, en lo relacionado con el teletrabajo, se aplicarán las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, en especial, la ley 1221 de 2008, el Decreto Reglamentario 884 de 2012 y las demás normas que los adicionen, complementen y/o modifiquen; dejando expresamente consignado que el teletrabajo se regula en el presente reglamento, debido a que no hay una presencia física del trabajador en FUNDES; razón por la cual frente a dichos trabajadores no se aplican algunas disposiciones relacionadas con la jornada laboral.

ARTÍCULO 74° —Confidencialidad: Para todos los efectos del presente reglamento; se entiende como “propiedad confidencial” toda la información calificada como confidencial por parte de FUNDES, dentro de la cual se encuentran, a manera de ejemplo pero sin limitarse a ellas: las fórmulas, los procesos, las herramientas, los diseños, las aplicaciones, los desarrollos, las invenciones, los productos, los subproductos, los componentes, los materiales, y/o todos los demás activos tangibles e intangibles con valor comercial, aún programas de “hardware” o de “software” que, directa o indirectamente sean suministrados por EL EMPLEADOR a EL TRABAJADOR en virtud o con relación al objeto y ejecución de los contratos de trabajo, o aquellos que EL TRABAJADOR desarrolle en virtud de la ejecución de los contratos de trabajo que haya suscrito o celebrado con FUNDES.

Inspirando + Valor y Transformación

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 45 de 87

PARÁGRAFO. 1º— Así mismo, será “propiedad” toda la propiedad industrial, intelectual, artística y/o científica, incluyendo, pero sin limitarse a derechos, marcas, patentes, derechos de autor, invenciones y/o secretos industriales (en lo sucesivo “Derechos de Propiedad Intelectual”) y/o seguridad, permanecerán de la exclusiva, única y valiosa propiedad de EL EMPLEADOR.

PARÁGRAFO. 2º— De igual forma y para todos los efectos del presente reglamento y de los contratos de trabajo, se entenderá por “Información Confidencial” toda la información, incluyendo, pero sin limitarse a la información sobre la seguridad de FUNDES y de todo el personal que de una u otra manera tenga relación y/o vínculo con EL EMPLEADOR, así como la que tenga contenido y/o alcance técnica, de ingeniería, de aplicaciones, de programas y toda la información técnica y comercial sobre el “*know how*” y relacionada con todos los contratos comerciales, de mercadeo, financieros, administrativos, directa o indirectamente que haya sido suministrada por una de las partes a la otra parte, en relación con el desarrollo y ejecución del presente contrato. La Información Confidencial no incluye la información que sea ampliamente conocida por el público, o en la industria del asesamiento, y/o cualquier actividad que desarrolle EL EMPLEADOR, ni aquella que haya sido divulgada por orden de autoridad competente.

PARÁGRAFO. 3º— Los documentos, operaciones, procesos, y demás datos inherentes a la actividad de EL EMPLEADOR y a los cuales puedan tener acceso, directa o indirectamente los trabajadores, son propiedad exclusiva de FUNDES y por tanto los trabajadores no podrán utilizarlos en su favor, o en el de terceras personas o darlos a conocer por vía alguna, obligándose los trabajadores a guardar absoluta reserva al respecto. De igual manera, los trabajadores se obligan a mantener estricta confidencialidad sobre la información básica de los clientes de FUNDES; así como la de los clientes de los clientes de FUNDES, incluyendo, pero sin limitarse a ello, la información relacionada con sus cuentas bancarias y/o crediticias, números de tarjetas de crédito y/o débito, y los dineros y/o cuentas y/o contratos que administra FUNDES en beneficio de los clientes de esta última, información a la cual pueden tener acceso los trabajadores en desarrollo del contrato de trabajo que posean con FUNDES. La información mencionada anteriormente será utilizada exclusivamente para el desarrollo del objeto del citado contrato de trabajo, dejando clara y expresamente consignado que el incumplimiento de la obligación de confidencialidad se considera como falta grave; haciendo responsable al trabajador por los perjuicios que se causen, directa o indirectamente a la institución y/o los clientes de esta última sin que ello impida la iniciación de las acciones penales, administrativas y civiles correspondientes. La obligación establecida en esta cláusula se mantendrá vigente, incluso después de la terminación del contrato de trabajo. Así mismo, los trabajadores deberán (toda vez que a ello están obligados) restituir a EL EMPLEADOR, una vez ejecutados los servicios objeto del contrato de trabajo, toda la información recibida de éste o por cuenta de éste, en virtud del mismo. Las obligaciones de confidencialidad establecidas en la presente cláusula se refieren especialmente pero no de manera excluyente, a la información correspondiente a la base de datos de clientes de EL EMPLEADOR y todos y cada uno de los negocios y/o actividades que este último adelante.

PARÁGRAFO. 4º— Todos los trabajadores de FUNDES están obligados a mantener absoluta reserva y confidencialidad de la información que, debido a su trabajo o actividad, deban manejar; obligándose a no emplear el nombre de FUNDES para obtener beneficios personales que sean o puedan ser directos o indirectos. Teniendo en cuenta lo anterior, los trabajadores establecerán sistemas y/o métodos personales de protección de la información suministrada por FUNDES, la cual mantendrán debidamente protegida contra cualquier riesgo, incluida la destrucción, desvío o pérdida que ponga o pueda poner la información en conocimientos de terceros, o propicie situaciones de fraude, sustracción o alteración de la información de FUNDES y/o de los clientes de esta última.

Inspirando + Valor y Transformación



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 46 de 87

ARTÍCULO 75º — En desarrollo de la obligación de confidencialidad y manejo de la información, todos los trabajadores de FUNDES están obligados a:

1. Mantener estricta confidencialidad sobre cualquier documento y/o información contenida en cualquier medio conocido o por conocerse que sea proporcionado por FUNDES, o cualquiera de las personas naturales y/o jurídicas a las cuales FUNDES les preste cualquier tipo de servicios, o con quienes tenga cualquier relación. Esta obligación permanecerá vigente incluso con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, y que recaerá adicional a lo establecido anteriormente, sobre cualquier información que el trabajador conozca en ejecución o con ocasión del contrato que tenga celebrado con FUNDES.
2. No revelar, exhibir y/o dar a conocer a terceros, datos, procedimientos y/o información de naturaleza administrativa, financiera, comercial, contable y/o de cualquier otra índole a la que tuviera acceso de cualquier forma con motivo o con ocasión de su vinculación laboral, bien sea que la información sea de FUNDES o de los terceros a los cuales éste les presta o les llegare a prestar sus servicios, o con quienes tenga cualquier relación.
3. No revelar, ni dar a conocer a ningún tercero ni a otros trabajadores de FUNDES, información y/o documento alguno que haya recibido o esté por recibir por virtud de la ejecución del contrato laboral, así como que reciba o esté por recibir de cualquier tercero que se encuentre vinculado o se llegue a vincular con FUNDES, sin la previa y expresa autorización por escrito de EL EMPLEADOR.
4. No conservar copia de la información relacionada o no directa o indirectamente, con las funciones de su cargo, en medio físico, magnético, electrónico o de cualquier otra clase, una vez finalizada la relación laboral existente entre las partes.
5. Utilizar los datos e información a la que tenga acceso, única y exclusivamente para cumplir con las obligaciones contractuales establecidas con EL EMPLEADOR.
6. Observar y adoptar cuantas medidas de seguridad sean necesarias para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos y demás información confidencial, así como adoptar en el futuro, cuantas medidas de seguridad sean exigidas por las leyes y demás normas destinadas a la protección e integridad de la información confidencial y el tratamiento automatizado de los datos.
7. En caso de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa, devolver a EL EMPLEADOR todos los documentos, equipos, instrumentos, información y/o elementos que le hayan sido entregados directa o indirectamente para el cumplimiento de sus funciones.

PARÁGRAFO 1º — Sistemas de protección activa. Los trabajadores establecerán sistemas de protección de la información suministrada por FUNDES, manteniéndola debidamente resguardada contra destrucción, desvío, pérdida o acceso no autorizado. En consecuencia, están obligados a cumplir todos los requerimientos de los estándares institucionales de seguridad de la información establecidos por FUNDES o sus representantes.

PARÁGRAFO 2º — Prohibición de uso para terceros. El trabajador no podrá utilizar los sistemas de FUNDES para desarrollar o procesar información para personas o entidades distintas a FUNDES. En ningún evento utilizará su acceso a sistemas institucionales para propósitos ajenos al objeto de su contrato.

PARÁGRAFO 3º — Prohibición de acceso no autorizado. El trabajador no violará ni intentará violar el sistema de seguridad institucional, ni obtendrá ni intentará obtener acceso a información o programas distintos a los que le hayan sido asignados. En caso de acceso accidental a información no autorizada, dará aviso inmediato a la jefatura inmediata y no copiará ni utilizará en ninguna forma dicha información.

Inspirando + Valor y Transformación

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 47 de 87

PARÁGRAFO 4° — Titularidad de la información. FUNDES es la titular exclusiva de todos los derechos sobre la información confidencial, reservada o privilegiada que los trabajadores conozcan en desarrollo del contrato laboral. El trabajador no adquiere derecho alguno sobre dicha información y está obligado a evitar su copia, duplicación, sustracción, divulgación o comunicación a terceros.

PARÁGRAFO 5° — Consecuencias del incumplimiento. La violación de cualquiera de las obligaciones de este artículo constituye falta grave conforme al artículo 83° de este Reglamento y habilita a FUNDES para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, sin perjuicio de las acciones penales, civiles y administrativas que resulten procedentes para la reparación de los perjuicios causados. (CST, art. 62, lit. a); Ley 1581 de 2012.)

ARTÍCULO 76° — Uso del nombre institucional. Ningún trabajador podrá utilizar, sin autorización previa y escrita de FUNDES, el nombre de la Institución con fines comerciales, de mercadeo o publicidad, salvo cuando se trate del cumplimiento de obligaciones legales o contractuales expresamente autorizadas. La violación de esta prohibición constituye falta grave conforme al artículo 83° de este Reglamento y habilita a FUNDES para dar por terminado el contrato con justa causa, sin perjuicio de las acciones penales y civiles procedentes. (CST, art. 62, lit. a.)

ARTÍCULO 77° — Uso del correo electrónico institucional: En concordancia con el Estatuto Digital Integral adoptado mediante Resolución Rectoral N.º 367 del 16 de enero de 2026 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-367.pdf>), que deroga y reemplaza la Resolución Rectoral N.º 165 de 2014, el correo electrónico institucional será utilizado exclusivamente para las labores asignadas. El uso inapropiado del correo electrónico se considera falta grave y podrá dar lugar a la terminación del contrato con justa causa.

PARÁGRAFO. Se entiende por uso inapropiado cualquier uso fuera del objeto laboral, incluyendo la transmisión de amenazas, difamación étnica, material sexual explícito, contenidos de odio o cualquier material que pueda configurar acoso o discriminación. Las contraseñas son personales e intransferibles.

ARTÍCULO 78° —Uso De Equipos De Cómputo, Herramientas Tecnológicas y Privacidad: Los trabajadores no podrán utilizar los equipos de cómputo y programas suministrados por FUNDES para propósitos distintos al desarrollo de su objeto laboral. En ningún caso podrán utilizarlos para procesar información para personas o entidades distintas a FUNDES.

PARÁGRAFO 1º. — Propiedad y auditoría de medios digitales: Todas las plataformas digitales, cuentas de correo electrónico institucional, espacios de almacenamiento en la nube (Drive), sistemas de gestión de aprendizaje (LMS), sistemas de gestión de clientes (CRM) y demás software provisto por **FUNDES**, son herramientas de propiedad exclusiva de la Institución.

- Monitoreo:** El trabajador acepta que no existe expectativa de privacidad sobre la información laboral almacenada en estas herramientas. La Institución podrá realizar auditorías, monitoreos o revisiones de la actividad digital y del contenido de los correos institucionales para garantizar la seguridad de la información y el cumplimiento de la ley.
- Datos Biométricos, voz e Imagen:** El trabajador autoriza el registro de su huella o rostro en los sistemas de acceso y la captación de su imagen en zonas videovigiladas o eventos institucionales para fines de registro académico, así como la captación y uso de fotografías o videos para carnetización, registros de seguridad y material de promoción institucional (redes sociales, vallas, publicidad entre otros).

Inspirando + Valor y Transformación



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 48 de 87

PARÁGRAFO 2º. — Ningún trabajador violará o intentará violar el sistema de seguridad u obtener o intentar obtener acceso a cualquier información o programa, diferente al que se le ha concedido acceso por escrito. En el evento en que el trabajador accidentalmente obtenga acceso a este tipo de información, dará aviso inmediato a la jefatura inmediata y, por ningún motivo copiará o utilizará en cualquier forma dicha información. El uso de las contraseñas es personal e intransferible.

PARÁGRAFO 3º. — Uso ético y responsable de inteligencia artificial (IA): Es obligación de todo trabajador conocer y aplicar los lineamientos establecidos en la Resolución Rectoral 352 del 31 de marzo de 2025 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-352.pdf>) sobre el buen uso de la Inteligencia Artificial. Se prohíbe el uso de estas herramientas para generar contenidos que vulneren la integridad académica, suplanten la autoría humana sin la debida declaración, o expongan información confidencial de la institución en plataformas públicas de IA. El uso de estas tecnologías debe ser siempre un soporte a la labor humana y no una sustitución de la misma sin autorización previa. El incumplimiento de estos lineamientos será tratado conforme al régimen disciplinario aquí previsto.

PARÁGRAFO 4º — Titularidad de resultados digitales: Los resultados obtenidos del uso de herramientas de IA en el marco de la relación laboral se consideran obras por encargo laboral conforme al artículo 20 de la Ley 23 de 1982. Está prohibido que el trabajador registre a su nombre personal o de terceros cualquier obra, código, diseño o texto generado con asistencia de IA dentro de su jornada laboral o para fines institucionales. La omisión en la declaración del uso de IA en productos entregables se considerará una falta a la ética profesional y al presente reglamento.

PARAGRAFO 5º— Remisión al Estatuto Digital Integral. Las disposiciones del presente capítulo se complementan e integran con el Estatuto Digital Integral adoptado mediante Resolución Rectoral N.º 367 del 16 de enero de 2026 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-367.pdf>), que prevalece en materia de regulación digital cuando establezca condiciones más específicas para cualquier materia cubierta por este capítulo. En caso de contradicción entre este Reglamento y el Estatuto Digital, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador conforme al artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo.

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 49 de 87

TÍTULO VII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO 1 ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 79º — FUNDES no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, ARTÍCULO 114).

Constituyen faltas disciplinarias, el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, Código Ético Laboral de Buen Gobierno y Transparencia, en los reglamentos, políticas de FUNDES 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 80º —Llamados de atención. El incumplimiento leve o el descuido de responsabilidades laborales constatado por la jefatura inmediata dará lugar a un llamado de atención escrito, que no constituye sanción disciplinaria. El llamado de atención deberá describir con precisión los hechos, las circunstancias de tiempo, modo y lugar, y la invitación a la mejora; se radicará en la Vicerrectoría Administrativa o la Secretaría General para su inclusión en la hoja de vida del trabajador.

PARÁGRAFO. 1º— Cuando el llamado de atención no modifique la conducta, la jefatura inmediata reportará por escrito los hechos a la Vicerrectoría Administrativa o la Secretaría General, quien determinará si procede el inicio del proceso disciplinario conforme al artículo 86º de este Reglamento. La Vicerrectoría Administrativa o la Secretaría General también podrá actuar de oficio cuando los hechos sean notorios y verificables.

PARÁGRAFO. 2º— Tres (3) llamados de atención durante seis (6) meses calendario sobre la misma conducta o conductas relacionadas constituyen antecedente de falta grave. Dado su carácter de antecedente sancionatorio, todo llamado de atención deberá respetar el derecho de defensa del trabajador: la jefatura inmediata informará los hechos, escuchará al trabajador antes de emitirlo y dejará constancia escrita del ejercicio de ese derecho, conforme a la Circular 0048 del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 81º — Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

Inspirando + Valor y Transformación



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 50 de 87

1. Leves.
2. Graves.

ARTÍCULO 82º — Faltas leves. Las siguientes conductas constituyen faltas leves y darán lugar a las sanciones previstas en el Artículo 89º de este Reglamento. Su imposición se sujetará en todo caso al procedimiento del Artículo 87º y al principio de proporcionalidad y respeto a la dignidad del trabajador consagrado en el Artículo 88º, en concordancia con la Ley 2466 de 2025.

1. El retardo hasta de quince minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración al empleador, implica por primera vez, llamado de atención o multa de la décima parte del salario de un (1) día; por la segunda vez, llamado de atención o multa de la quinta parte del salario de un (1) día; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días;
2. 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 FUNDES, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días;
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a FUNDES, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, y
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

PARÁGRAFO. 1º— La imposición de multas no impide que el empleador prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de FUNDES que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

PARÁGRAFO. 2º— Escalada de faltas. Las siguientes situaciones convierten una falta leve en grave:

1. La reincidencia en los casos que hayan merecido amonestación dentro de un periodo de un año.
2. La negativa del trabajador a utilizar las herramientas ordinarias de trabajo (los medios, recursos, materiales, software y equipos) que le suministre FUNDES, o una utilización inadecuada o distinta a los fines para los cuales fueron dispuestos.
3. El incumplimiento reiterado de tareas encomendadas.
4. El incumplimiento de cualquier otra obligación o la realización de cualquier otro acto que conforme a otras disposiciones de este reglamento no constituya causal para sanción grave.
5. Mantener desordenado el lugar de trabajo, o su presentación personal. En el caso de quienes están sometidos a dotaciones o uniformes, quien no lo use o lo haga de manera indebida.
6. Fumar dentro de FUNDES, contrariando las políticas institucionales y la legislación nacional que prohíbe el consumo de cigarrillos, tabacos, vapeadores, u otros en lugares públicos o en instituciones educativas.
7. Ingresar personas ajenas a la unidad que puedan poner en riesgo la información contenida en los equipos, bienes muebles, personas o instalaciones de FUNDES.

ARTÍCULO 83º — Los siguientes hechos constituyen faltas graves y podrán dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de FUNDES, sin preaviso, independientemente de otras

Inspirando + Valor y Transformación

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 51 de 87

causales previstas en la ley, en los contratos individuales de trabajo, en convenciones o pactos colectivos, o en laudos arbitrales:

1. Incumplimiento de obligaciones contractuales y reglamentarias.

- La reincidencia en el incumplimiento así sea leve, de las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias y, en especial, de las prohibiciones contenidas en el presente Reglamento, en manuales, códigos de ética, políticas y circulares institucionales de FUNDES.
- La extralimitación, el incumplimiento reiterado o la omisión en el ejercicio de las funciones propias del cargo, incluidas las instrucciones de la jefatura inmediata o de la cadena de mando establecida en el artículo 67° de este Reglamento, siempre que dichas instrucciones no lesionen la dignidad del trabajador; incluido el traslado no autorizado a una sección o puesto de trabajo distinto del asignado, o la dedicación a labores no encomendadas sin permiso previo y expreso de la jefatura inmediata.
- La negativa injustificada a prestar el servicio en el lugar o sede que FUNDES indique, siempre que no se desmejoren las condiciones laborales ni se afecte la dignidad del trabajador; o la negativa a laborar en el turno asignado bajo las mismas condiciones de salvaguarda.
- La violación de las prescripciones de orden establecidas en el Capítulo 1 del Título VI de este Reglamento, cuando por su naturaleza, frecuencia o impacto no sea tratable como falta leve conforme al artículo 82°.
- La desatención reiterada o el trato descortés hacia estudiantes, docentes, visitantes o cualquier miembro de la comunidad universitaria en el ejercicio de las funciones; y el uso de dispositivos móviles personales para comunicaciones no relacionadas con el servicio durante la atención directa a miembros de la comunidad universitaria, salvo en casos de emergencia debidamente acreditada.

2. Seguridad y salud en el trabajo.

- La puesta en peligro del lugar de trabajo por el incumplimiento de las normas sobre seguridad e higiene; la negativa a someterse a los exámenes médicos o de salud ocupacional prescritos por FUNDES o por las autoridades competentes —los cuales en ningún caso serán invasivos de la dignidad o la intimidad del trabajador—; la negativa a usar los elementos de protección personal; el incumplimiento de las medidas preventivas prescritas por el médico ocupacional o por las autoridades del ramo; y la no participación activa en las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- La inasistencia injustificada a los exámenes médicos ocupacionales programados por FUNDES o por la ARL.
- La omisión en el reporte inmediato de accidentes, incidentes o situaciones de riesgo inminente que afecten la seguridad de personas o bienes en las instalaciones de FUNDES.

3. Integridad de la información, confidencialidad y tecnología.

- La violación de las políticas de privacidad, seguridad y protección de datos personales; la instalación de software sin licenciamiento en equipos de propiedad de FUNDES; el uso de equipos, plataformas o herramientas tecnológicas institucionales para fines distintos a las responsabilidades laborales asignadas —tales como el acceso a contenidos pornográficos, juegos de azar, redes sociales o actividades comerciales personales—. Esta conducta constituye falta grave a partir de la segunda ocasión; en la primera, se tramita conforme al artículo 82°.
- El acceso no autorizado o la manipulación de datos sensibles de la comunidad universitaria sin el permiso expreso correspondiente; la negativa a suministrar información veraz sobre antecedentes o inhabilidades legales para el ejercicio del cargo; y el uso fraudulento de credenciales, contraseñas o identidades digitales institucionales.

Inspirando + Valor y Transformación



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 52 de 87

- c) El uso indebido, personal o abusivo de las herramientas tecnológicas institucionales —Google Workspace, CRM, LMS, redes sociales institucionales y similares— que ponga en riesgo la reputación de FUNDES o la privacidad de los datos de la comunidad universitaria, conforme al Capítulo 5 del Título VI y al Estatuto Digital Integral (Resolución Rectoral N.º 367 del 16 de enero de 2026 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-367.pdf>)).
 - d) El manejo indebido de herramientas de inteligencia artificial o la violación de la Política Institucional de IA, calificados según los criterios de gravedad establecidos en la Resolución Rectoral N.º 352 del 31 de marzo de 2025 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-352.pdf>): afectación del servicio, nivel jerárquico del infractor y trascendencia de la conducta.
 - e) La revelación o divulgación no autorizada de información confidencial, reservada o privilegiada de FUNDES o de terceros relacionados con la Institución, incluyendo temas de evaluaciones, investigaciones, asesorías o servicios técnicos de carácter reservado; los comentarios, directos o indirectos, sobre asuntos confidenciales conocidos en razón del cargo; y la creación de situaciones de competencia desleal mediante el uso de información institucional. Esta obligación de reserva se mantiene vigente después de la terminación del contrato.
4. **Integridad documental, registros y reportes.**
- a) La omisión o el retardo injustificado en el reporte a la jefatura inmediata de novedades, irregularidades, daños o situaciones que perjudiquen el servicio, la seguridad o el mantenimiento de las instalaciones de FUNDES, o que afecten el trabajo propio o el de otros miembros de la comunidad universitaria; incluida la abstención de informar hechos graves o conductas ilegales conocidas con ocasión de las labores, cuando exista deber legal o reglamentario de denunciarlos.
 - b) La falsificación, adulteración o manipulación de documentos de FUNDES o de cualquier miembro de la comunidad universitaria; la incitación a la falsificación o adulteración; la presentación de documentos ficticios o inexactos para la liquidación de cesantías u otros beneficios laborales; y la rendición de informes con datos falsos o incompletos.
 - c) La usurpación de la identidad de otro trabajador o miembro de la comunidad universitaria con cualquier fin; y la omisión en el reporte inmediato del extravío de documentos institucionales o de la comunidad universitaria.
 - d) El tráfico o la adulteración de calificaciones, certificaciones o registros académicos, en interés propio o de un tercero, a título oneroso o gratuito. Esta conducta, por su naturaleza en el contexto de una IES, se considera de especial gravedad y podrá dar lugar a las acciones penales previstas en los artículos 287 y 288 del Código Penal.
5. **Convivencia, violencia, acoso y buen nombre institucional.**
- a) Todo acto de violencia, acoso, discriminación, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador durante sus labores o en el marco de actividades institucionales, contra cualquier miembro de la comunidad universitaria de FUNDES, su personal directivo, sus familias o la Diócesis del Espinal; o fuera del tiempo de servicio, cuando la conducta se dirija contra miembros de FUNDES o de la comunidad universitaria y se materialice por cualquier medio —tecnológico, escrito, audiovisual, redes sociales u otros—. Esta conducta se sancionará conforme a la Resolución MEN N.º 14466 del 29 de agosto de 2023 y la Ley 2365 de 2024.
 - b) La incursión en conductas de acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006, aun por la primera vez; el maltrato público a compañeros, jefaturas, subalternos o estudiantes con el fin de desautorizarlos, ridiculizarlos o agraviarlos; la coacción, intimidación o amenaza a cualquier miembro de la comunidad universitaria, dentro o fuera de las instalaciones de FUNDES, independientemente

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 53 de 87

del medio utilizado; y la realización de conductas físicas de intimidación, hostigamiento o contacto físico no consentido entre miembros de la comunidad universitaria en las instalaciones de FUNDES.

- c) La promoción, dirección o participación en disturbios, altercados, riñas o situaciones de grave indisciplina que perjudiquen el funcionamiento de FUNDES, afecten su buen nombre o interrumpen intempestivamente el servicio académico o administrativo; incluida la disminución intencional del ritmo de trabajo y la promoción de la cesación ilegal de actividades. (Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.1.1.3.)
- d) La realización de afirmaciones falsas, injuriosas o calumniosas sobre FUNDES, su personal directivo, sus trabajadores o sus servicios, por cualquier medio digital, impreso, sonoro, público o privado; y la ejecución de actos que atenten contra la imagen, credibilidad o solidez institucional de FUNDES.
- e) La promoción entre compañeros de trabajo de actividades encaminadas al incumplimiento de obligaciones institucionales, al fomento de la indisciplina o al irrespeto sistemático a las normas, a los miembros de la comunidad universitaria o a la jerarquía institucional.
- f) La coartación de la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse, permanecer o retirarse de una organización sindical.
- g) La generación frecuente y reiterada de conflictos o desavenencias con compañeros, jefaturas o estudiantes que deterioren el clima laboral o afecten el normal funcionamiento del servicio, cuando la conducta haya sido objeto de llamado de atención previo sin corrección demostrable.

6. **Patrimonio e integridad económica.**

- a) El hurto, la destrucción, la malversación o cualquier atentado contra los bienes o fondos de FUNDES, de trabajadores, de estudiantes o de entidades conformadas por estos, en detrimento de su patrimonio o del buen nombre de la Institución; la sustracción, aun en pequeña cantidad, de artículos, dinero u objetos de FUNDES, de compañeros, de personas usuarias externas o de estudiantes; y la solicitud o recepción de dinero, préstamos, regalos o prebendas para el cumplimiento o incumplimiento de las labores asignadas; todo daño material grave causado intencionalmente o por culpa previsible a los edificios, obras, maquinarias, equipos, instrumentos, documentos y demás bienes relacionados con el servicio institucional, y toda negligencia grave que ponga en peligro la seguridad de las personas o los bienes de FUNDES.
- b) El descuadre injustificado en las operaciones de caja o en el manejo de dinero en efectivo, o la omisión del aviso inmediato a la jefatura sobre el descuadre producido. Esta conducta aplica al personal con funciones de manejo, recaudo o custodia de recursos económicos de FUNDES.
- c) Cualquier negligencia, descuido u omisión en el manejo de dineros, inventarios, claves de sistemas o cualquier bien puesto bajo la responsabilidad del trabajador, cuando cause o pueda causar perjuicio a FUNDES o a la comunidad universitaria.
- d) La sustracción no autorizada de útiles de trabajo, materias primas, equipos o productos de FUNDES; el uso de herramientas o equipos institucionales para fines ajenos a las funciones asignadas; y la distribución, venta o promoción de mercancías, juegos de azar u objetos de cualquier naturaleza dentro de las instalaciones o durante las horas de trabajo, sin autorización institucional.
- e) El engaño mediante la presentación de certificados falsos para la admisión al cargo o para la obtención de beneficios indebidos, detectable en cualquier tiempo.

7. **Asistencia, puntualidad y disponibilidad.**

- a) La inasistencia a los eventos de capacitación, formación o actividades del SG-SST a los que el trabajador sea convocado por FUNDES, sin justificación suficiente.

Inspirando + Valor y Transformación



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 54 de 87

- b) La negativa injustificada a ingresar y salir del establecimiento por los accesos autorizados o a someterse a los controles y revisiones adoptados por FUNDES conforme a las normas de seguridad institucional.
 - c) El retardo reiterado en la hora de entrada, sin excusa suficiente, cuando se haya incurrido en él por octava vez dentro de un año calendario contado desde la primera conducta injustificada, o cuando por su frecuencia, duración o impacto en el servicio cause perjuicio demostrable al funcionamiento de FUNDES. Para trabajadores vinculados por la duración del semestre académico conforme al artículo 27° §2 de este Reglamento, el umbral se adapta proporcionalmente a cuatro retardos injustificados dentro del semestre vigente.
 - d) La inasistencia total o parcial a la jornada de trabajo o al turno asignado, sin excusa suficiente, por tercera vez dentro de un año calendario. Para trabajadores vinculados por la duración del semestre académico, el umbral se adapta a dos inasistencias dentro del semestre vigente.
 - e) La ausencia del trabajador por tres o más días hábiles consecutivos sin previo aviso ni justificación escrita suficiente, salvo enfermedad certificada, fuerza mayor u otra causa de imposibilidad absoluta debidamente comunicada y comprobada. Esta conducta constituye adicionalmente causal de terminación con justa causa conforme al artículo 91° de este Reglamento, previo agotamiento del procedimiento del artículo 87°. El umbral de tres días consecutivos aplica sin modificación, con independencia de la duración del contrato.
8. **Sustancias, conductas especiales y cláusula residual.**
- a) La presentación al trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas, aun por la primera vez; la ingestión, distribución, tráfico o venta de bebidas alcohólicas, narcóticos o drogas enervantes en el sitio de trabajo o en actividades institucionales; y la inducción al consumo de estas sustancias a cualquier miembro de la comunidad universitaria.
 - b) La falsificación de incapacidades médicas, la simulación de estados de enfermedad o la autolesión del estado físico, corporal o psicológico para ausentarse injustificadamente del trabajo.
 - c) La detención preventiva del trabajador por las autoridades competentes por más de treinta días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho días.
 - d) El deficiente rendimiento laboral 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 expreso de FUNDES. Esta conducta podrá dar lugar igualmente a la terminación del contrato por ineptitud conforme al artículo 91° de este Reglamento, mediante el procedimiento específico allí previsto.
 - e) La ejecución, fuera de la jornada laboral, de actividades que afecten de manera demostrable el rendimiento del trabajador en sus funciones institucionales, cuando FUNDES lo acredite mediante evaluación de desempeño o verificación objetiva del impacto en la prestación del servicio.
 - f) El uso fraudulento de los registros de ingreso asociados al incentivo de movilidad sostenible —como el ingreso de la bicicleta sin utilizarla efectivamente como medio de transporte o el registro de ingresos de terceros—, conforme al artículo 51° §10 de este Reglamento.
 - g) El porte o conservación de armas de cualquier clase en las instalaciones de FUNDES o en actividades institucionales, a excepción del personal de seguridad debidamente autorizado conforme a la ley.
 - h) El incumplimiento grave de los deberes de respeto, honestidad y trato digno en las relaciones laborales dentro de FUNDES, cuando por su naturaleza o reiteración afecte la convivencia institucional y no esté tipificado en los bloques anteriores; y todo acto inmoral o delictuoso cometido en las instalaciones de FUNDES, en actividades institucionales o en el desempeño de las funciones,

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 55 de 87

con independencia de que sea objeto de investigación penal o administrativa por autoridad externa. (CST, art. 58, num. 5°.)

- i) Las conductas constitutivas de falta grave previstas en las resoluciones rectorales vigentes —en particular el Estatuto Digital Integral Resolución Rectoral N.º 367 del 16 de enero de 2026 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-367.pdf>), la Política de IA Resolución Rectoral N.º 352 del 31 de marzo de 2025 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-352.pdf>), la Política Prevención de Conductas Adictivas y Promoción de Ambientes Saludables 100% Libres de Humo y Aerosoles Resolución Rectoral N.º 357 del 22 de septiembre de 2025 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-357.pdf>) —y demás normas complementarias— se aplican de manera integrada al presente Reglamento.
- j) Las demás conductas que impliquen violación grave de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias no descritas expresamente en los bloques anteriores, cuando por su naturaleza, impacto institucional o afectación a la comunidad universitaria sean valoradas como graves conforme a los criterios de proporcionalidad del artículo 84° de este Reglamento.

PARÁGRAFO — Acciones concurrentes. La calificación de una conducta como falta grave y la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente son independientes de las acciones penales, civiles y administrativas que resulten procedentes conforme al ordenamiento jurídico vigente para la reparación de los perjuicios causados a FUNDES o a cualquier miembro de la comunidad universitaria.

CAPÍTULO 2 PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 84° — Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, FUNDES deberá oír al trabajador directamente y, si este es sindicalizado, deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de FUNDES de imponer o no la sanción definitiva. (CST, art. 115, modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025.) En cualquier caso, el proceso estará regido por los siguientes principios:

- **Dignidad humana:** Toda actuación deberá respetar la integridad personal del trabajador.
- **Presunción de inocencia:** El trabajador se presume inocente hasta que se demuestre lo contrario.
- **In dubio pro disciplinado:** En caso de duda razonable, se resolverá a favor del trabajador.
- **Proporcionalidad:** Las sanciones deberán ser acordes con la gravedad de la conducta.
- **Derecho de defensa:** El trabajador podrá ejercer plenamente su defensa.
- **Contradicción y controversia de la prueba:** Derecho a conocer, objetar y controvertir las pruebas.
- **Intimidad:** Respeto por la vida privada del trabajador.
- **Lealtad y buena fe:** Actuación honesta de todas las partes, conforme al artículo 83 de la Constitución.

Inspirando + Valor y Transformación



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 56 de 87

- **Imparcialidad:** Quien adelante el proceso debe actuar sin sesgos.
- **Respeto al buen nombre y honra:** Protección de la reputación del trabajador.
- **Non bis in ídem:** Nadie podrá ser investigado o sancionado dos veces por los mismos hechos.
- **Debido Proceso:** El empleador está obligado a escuchar previamente al trabajador respetando la presunción de inocencia y el derecho a la defensa antes de aplicar cualquier sanción o despido.

ARTÍCULO 85° – Procedimiento para adelantar procesos disciplinarios. Teniendo en cuenta los alcances del artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, que modifica el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, FUNDES implementa el siguiente procedimiento para la comprobación de faltas y la aplicación de sanciones disciplinarias:

ARTÍCULO 86° – Todo trabajador que tenga personal a cargo, al tener conocimiento de hechos que puedan constituir falta disciplinaria, deberá reportarlos por escrito a la Secretaría General, aportando las pruebas o indicios disponibles, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al conocimiento del hecho.

La Secretaría General también podrá iniciar el procedimiento disciplinario de manera oficiosa cuando tenga conocimiento directo de los hechos.

La Rectoría podrá ordenar el inicio del procedimiento en cualquier momento.

PARÁGRAFO – La Vicerrectoría Administrativa y Financiera, la Vicerrectoría Académica, la Dirección Administrativa y las Direcciones de Programa, cuando tengan conocimiento de hechos disciplinariamente relevantes en su área, reportarán el caso a la Secretaría General, quien asumirá la instrucción del proceso conforme al artículo siguiente.

ARTÍCULO 87° – Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Rectoría (o quien ésta comisione), adelantará las diligencias preliminares con el fin de verificar la existencia del hecho. Si éste aparece demostrado, determinará si constituye o no falta disciplinaria, en los términos de este Reglamento. En caso afirmativo, dará aplicación al siguiente procedimiento, teniendo claro que cuando se especifique número de días siempre se referirá a días hábiles:

1. **Indagación Preliminar:** Iniciada dentro de los tres (3) días siguientes al conocimiento de los hechos, se inicia cuando existan informes, quejas, reportes, elementos de juicio iniciales o mediante actuación de oficio que permitan inferir la posible ocurrencia de una conducta disciplinable. Objetivo: verificar la ocurrencia real de la conducta, identificar al presunto responsable y determinar si hay mérito para continuar. Esta etapa concluye con un auto de apertura o con el archivo del caso. Prórroga: El término anterior podrá ser prorrogado por una única vez por un periodo justificado. Interrupción del Plazo: Este plazo fijado se interrumpirá formalmente por la apertura de la indagación preliminar y durante todo el tiempo que dure esta etapa institucional.
2. **Auto de apertura y notificación.** Mediante acto administrativo interno se comunica al posible implicado la descripción objetiva de los hechos, la finalidad de la fase y la identidad del instructor designado por la Rectoría. Esta comunicación deberá ser notificada de manera estricta a través de los medios institucionales correspondientes, garantizando el debido proceso.
3. **Instructor.** La Rectoría designa mediante acto interno el instructor del proceso, con indicación de nombre, cargo, facultades y plazos. El instructor adelantará todas las actuaciones probatorias: recolección de documentos, declaraciones de testigos, inspecciones, solicitudes de información a dependencias internas o externas. Se le indicarán Los plazos perentorios para la actuación, de estricta conformidad con el reglamento disciplinario aplicable. Todas las diligencias practicadas e información

Inspirando + Valor y Transformación

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 57 de 87

recaudada deben ser debidamente documentadas, foliadas y anexadas al expediente preliminar bajo cadena de custodia si fuera aplicable.

4. **Informe final.** El instructor elabora un informe valorativo que determina de modo integral y críticamente si la conducta existió según la información y pruebas recolectadas, quién es el presunto responsable y si los hechos constituyen presuntamente una falta disciplinaria. Con base en este informe recomienda continuar la actuación o archivar.
5. **Formulación de cargos.** FUNDES formulará por escrito los cargos con descripción de hechos, circunstancias de tiempo, modo y lugar, y normas presuntamente infringidas. Se trasladarán al trabajador todas las pruebas que fundamentan el proceso.
6. **Descargos.** El trabajador dispondrá de cinco (5) días hábiles desde la notificación de los cargos para presentar sus descargos, controvertir pruebas y aportar o solicitar nuevas. Los descargos verbales se consignarán en acta firmada por las partes.
7. **Valoración y decisión.** La Secretaría General remitirá el expediente con informe motivado a la Rectoría dentro del día hábil siguiente al cierre de los descargos. La Rectoría expedirá la Resolución Rectoral dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.
8. **Notificación y recurso.** La decisión se notificará al trabajador dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su expedición. El trabajador podrá interponer recurso de reposición ante la Rectoría dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación. La Rectoría lo resolverá dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, sin que la decisión pueda agravar la situación del trabajador.

PARÁGRAFO 1° — Aplicación a docentes y marco normativo complementario. El presente procedimiento disciplinario se aplica íntegramente a todos los trabajadores docentes de FUNDES — de planta, medio tiempo y cátedra — en todo lo que concierne a la relación laboral. Cubre, sin excepción, las conductas tipificadas en el artículo 10 del Reglamento Profesorado (prohibiciones especiales) y en los artículos 71° a 83° del presente Reglamento, y opera como estatuto laboral general y supletorio del Reglamento Profesorado en todas las materias propias de la relación de trabajo que este último confíe a la normativa laboral general.

En ejercicio de la potestad reglamentaria reconocida a la Rectoría por el Estatuto General de FUNDES, la Rectoría podrá expedir Resoluciones Rectorales que complementen, desarrollen y operativicen las disposiciones del presente Reglamento en materias específicas — entre otras, el buen uso de la inteligencia artificial, la gobernanza digital, la protección de datos personales, la prevención del abuso de autoridad o de la posición jerárquica sobre otros miembros de la comunidad académica, la convivencia académica y la integridad en los procesos evaluativos —, sin contravenir ni modificar las garantías sustanciales de este Reglamento ni los derechos laborales mínimos. Dichas Resoluciones harán parte del marco normativo institucional aplicable en los procesos disciplinarios, en cuanto establezcan deberes, prohibiciones o parámetros de conducta para los trabajadores. Las versiones vigentes estarán publicadas en la página web institucional y en los sistemas de información de FUNDES.

PARÁGRAFO 2° — Faltas académicas con relevancia disciplinaria. Constituyen faltas disciplinarias laborales las conductas de naturaleza académica que afecten la integridad, la honestidad intelectual o la confianza institucional, entre las cuales se cuentan, a título enunciativo: el plagio en cualquier modalidad o soporte; la fabricación o falsificación de datos en actividades académicas, investigativas o de proyección social; la manipulación indebida de calificaciones; el uso no declarado o deshonesto de herramientas tecnológicas — incluidas las de inteligencia artificial — en producciones que se presenten como propias o de los estudiantes; y la violación de derechos de autor o de propiedad intelectual digital.



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 58 de 87

Su calificación como falta leve o grave atenderá a la intencionalidad, el daño causado y la reincidencia, conforme a los criterios del presente Reglamento y a las Resoluciones Rectorales aplicables. En ningún caso se impondrá sanción sin el agotamiento del procedimiento establecido en el artículo 87° de este Reglamento.

ARTÍCULO 88° — Formulación de cargos y descargos — disposiciones específicas. Una vez decido continuar con la acción disciplinaria, se aplicarán las siguientes disposiciones específicas sobre formulación de cargos y valoración probatoria:

1. **Formulación de cargos:** FUNDES deberá formular por escrito los cargos, indicando de manera clara y precisa: Los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, Las circunstancias de tiempo, modo y lugar, y Las normas presuntamente infringidas.
2. **Traslado de pruebas:** se pondrán en conocimiento del trabajador todas las pruebas que fundamentan el proceso, garantizando el derecho de contradicción y defensa.
3. **Término para Descargos:** El trabajador dispondrá de un término de cinco (5) días hábiles siguiente desde la notificación de la formulación de cargos para Presentar sus descargos, Controvertir las pruebas allegadas, y Aportar o solicitar nuevas pruebas. En caso de que los descargos sean presentados de manera verbal, se levantará un acta en la que se consignará fielmente la versión del trabajador, la cual deberá ser firmada por las partes.
4. **Valoración probatoria:** FUNDES valorará las pruebas conforme a criterios de legalidad, pertinencia, conducencia y utilidad, garantizando la imparcialidad en la decisión y aplicando el principio in dubio pro disciplinado: en caso de duda razonable sobre la culpabilidad del trabajador, la decisión será absolutoria.
5. **Decisión motivada:** La Resolución Rectoral que ponga fin al proceso contendrá: la relación de los hechos investigados; el análisis de las pruebas practicadas; la valoración de los descargos presentados; los fundamentos jurídicos aplicables; y la conclusión sobre la existencia o inexistencia de la falta disciplinaria y la responsabilidad del trabajador.
6. **Proporcionalidad:** Si se comprueba la falta, FUNDES impondrá la sanción disciplinaria correspondiente, la cual deberá: ser proporcional a la gravedad de la conducta, a la intencionalidad y al daño causado; estar prevista en el marco normativo aplicable — este Reglamento, el Reglamento Profesorado, el contrato individual de trabajo, las resoluciones rectorales vigentes o el Código Sustantivo del Trabajo —; y respetar en todo momento la dignidad del trabajador. (CST, arts. 114 y 115; Ley 2466 de 2025, art. 7°.).
7. **Notificación.** La Resolución Rectoral será notificada al trabajador por escrito, con constancia firmada de entrega. A partir de la notificación personal, o de la notificación por aviso cuando no sea posible la personal, comenzará a correr el término para interponer recursos.
8. **Recurso de reposición.** Contra la Resolución Rectoral que impone la sanción procede el recurso de reposición ante la Rectoría, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación. La Rectoría lo resolverá dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, sin que la decisión pueda agravar la situación del trabajador. (CST, art. 115; Ley 2466 de 2025, art. 7°.)

PARÁGRAFO — Fundamento constitucional. Las garantías establecidas en los literales anteriores son mínimos irrenunciables derivados del artículo 29 de la Constitución Política y del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7° de la Ley 2466 de 2025. Su inobservancia genera la ineficacia de la actuación disciplinaria conforme a la ley.

ARTÍCULO 89° — Surtido el trámite para el establecimiento de la comisión de una falta y respetado el debido proceso, las sanciones a aplicar, dependiendo de la gradación de esta corresponderá a las siguientes:

Inspirando + Valor y Transformación

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 59 de 87

PARÁGRAFO. 1º— Sanciones por faltas leves.

- Primera falta leve: amonestación con constancia en la hoja de vida.
- Reincidencia en falta leve: suspensión de tres (3) días consecutivos.
- Nueva falta leve tras suspensión: suspensión de ocho (8) días consecutivos.
- Falta leve posterior a la sanción del numeral anterior: se califica como grave.

PARÁGRAFO. 2º— Sanciones por faltas graves. Frente a una falta calificada como grave dentro del proceso disciplinario, y teniendo como criterio de discernimiento los elementos atenuantes o agravantes de existir estos se aplicará en su orden las siguientes sanciones:

- Primera falta grave: suspensión entre un (1) y ocho (8) días. En caso de reiteración, hasta el doble, sin superar dos (2) meses.
- Nueva falta grave dentro de un año tras la suspensión: terminación unilateral del contrato con justa causa, previo agotamiento de las garantías procesales

PARÁGRAFO. 3º— Competencia sancionatoria. Las medidas disciplinarias serán aplicadas exclusivamente por la Rectoría mediante Resolución Rectoral motivada, conforme al artículo 67º §3 de este Reglamento. Las medidas que impliquen terminación del contrato de trabajo son de competencia exclusiva e indelegable de la Rectoría.

PARÁGRAFO. 4º— Los términos señalados en el proceso disciplinario se suspenderán en casos de vacancia, cesación de actividades institucionales, imposibilidad laboral de la vicerrectoría administrativa o quien haga sus veces, para cumplir con los términos establecidos.

ARTÍCULO 90º — No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el presente capítulo. (CST, art. 115.) En lo no previsto se aplicarán la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y las normas institucionales concordantes.

CAPÍTULO 3 JUSTAS CAUSAS PARA TERMINAR EL CONTRATO POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN

ARTÍCULO 91º —Causales. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las contempladas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo. Asimismo, FUNDES terminará el contrato con justa causa, conforme al Código Ético Laboral y al Buen Gobierno institucional, en los siguientes casos:

- La terminación o expiración del plazo pactado para la ejecución del contrato. Téngase en cuenta que la expectativa de contratación o prórroga no genera derechos para un nuevo contrato.
- El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez, estando al servicio de FUNDES. Para la aplicación de esta causal, se verificará la inclusión efectiva en la nómina de

Inspirando + Valor y Transformación



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 60 de 87

pensionados de la entidad administradora, y se dará aviso al trabajador con no menos de quince (15) días hábiles de anticipación.' (CST, art. 62, lit. e).

3. La reiteración de faltas graves o la comisión de una falta grave que cause perjuicio material, reputacional o académico irreparable a FUNDES, a sus estudiantes o a la comunidad universitaria, conforme al Art. 83 de este Reglamento
4. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
5. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra FUNDES, los miembros de su familia, el personal directivo, los trabajadores o los integrantes de la comunidad universitaria.
6. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra de FUNDES, de los miembros de su familia o de sus representantes.
7. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o las cosas.
8. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en FUNDES, en el establecimiento o lugar del trabajo, o en el desempeño de sus labores.
9. Cualquier violación grave de las disposiciones o prohibiciones especiales conforme a los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos colectivos, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
10. 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, aun cuando la causa sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
11. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de FUNDES.
12. El deficiente rendimiento laboral en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo no superior al mes siguiente a pesar del requerimiento de FUNDES.
13. La sistemática inexecución, sin razones válidas, de las obligaciones convencionales o legales por parte del trabajador.
14. La violación de las prohibiciones establecidas en el artículo 119º de este Reglamento cuando constituya falta gravísima conforme a la clasificación prevista en la Política Prevención de Conductas Adictivas y Promoción de Ambientes Saludables 100% Libres de Humo y Aerosoles Resolución Rectoral N.º 357 del 22 de septiembre de 2025 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-357.pdf>): la distribución, venta o suministro de tabaco, sucedáneos, alcohol o SPA ilícitas en las instalaciones; el suministro de estas sustancias a menores de edad; o el estado de intoxicación que ponga en riesgo la seguridad o integridad de terceros.
15. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por la EPS.
16. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
17. Las demás causales establecidas por este Reglamento, la ley, contratos individuales, convenciones colectivas, pactos y laudos arbitrales u otras fuentes del derecho.

PARÁGRAFO. — Al momento de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, FUNDES indicará la causal o motivo de la determinación, conforme a la normatividad vigente.

Inspirando + Valor y Transformación

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 61 de 87

TÍTULO VIII - RECLAMOS Y PROCEDIMIENTOS

CAPÍTULO 1 RECURSOS FORMALES CONTRA ACTOS DISCIPLINARIOS

ARTÍCULO 92°. — Conducto regular. Los reclamos de los trabajadores sobre asuntos laborales deberán surtirse por el conducto regular, siguiendo el orden jerárquico establecido en el artículo 67° de este Reglamento. Por regla general, el reclamo se presentará ante la jefatura inmediata, quien deberá darle trámite conforme a las normas aplicables y al principio de equidad, escalando al nivel competente cuando el asunto supere su ámbito de decisión.

ARTÍCULO 93°. — Recurso de reposición contra actos disciplinarios. Contra la Resolución Rectoral que impone una sanción disciplinaria procede el recurso de reposición ante la Rectoría. El trabajador dispondrá de cinco (5) días hábiles contados desde la notificación personal de la Resolución para interponer el recurso mediante escrito motivado, en el que expondrá las razones de hecho y de derecho que fundamentan su inconformidad y aportará o solicitará las pruebas que estime pertinentes.

La Rectoría resolverá el recurso dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su recibo, mediante Resolución Rectoral motivada. La decisión no podrá agravar la situación del recurrente. Agotado este recurso, queda habilitada la vía judicial ordinaria laboral. (CST, art. 115; Ley 2466 de 2025, art. 7°.)

PARÁGRAFO — Competencia exclusiva. La Rectoría es la única autoridad institucional con competencia para imponer y para revisar sanciones disciplinarias laborales, conforme al artículo 67° §3 de este Reglamento. Las actuaciones disciplinarias adelantadas o resueltas por autoridad distinta carecen de efecto.

ARTÍCULO 94°. — Asesoría y prestaciones. Para efectos de los reclamos y recursos previstos en los artículos anteriores, el trabajador podrá asesorarse de las personas que considere necesario.

PARÁGRAFO. En FUNDES no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, salvo las que la Institución haya reconocido expresamente mediante acto escrito o resolución rectoral vigente.



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 62 de 87

CAPÍTULO 2 — RECLAMOS Y SOLICITUDES LABORALES

ARTÍCULO 95°. — **Reclamos y solicitudes laborales no disciplinarios.** El trabajador podrá presentar ante la Dirección Administrativa y Financiera reclamos sobre condiciones de trabajo y solicitudes de información o documentos relacionados con su vínculo laboral, sin necesidad de agotar previamente el conducto regular del artículo 92°. Se consideran comprendidos en este artículo, entre otros: el pago oportuno del salario y las prestaciones sociales; el suministro de dotación, herramientas o elementos de trabajo; la corrección de datos en nómina o en la historia laboral; la expedición de certificaciones, constancias y paz y salvos laborales; la información sobre el estado de la cuenta de cesantías; y cualquier otro asunto derivado del cumplimiento de las obligaciones del empleador conforme al artículo 68° de este Reglamento.

El reclamo o la solicitud podrán presentarse verbalmente o por escrito. FUNDES dará respuesta motivada dentro de los plazos establecidos en los parágrafos siguientes.

PARÁGRAFO 1° — **Reclamos sobre condiciones de trabajo.** Los reclamos sobre cumplimiento de obligaciones contractuales o reglamentarias del empleador se responderán dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su radicación. Si el asunto supera la competencia de la Dirección Administrativa y Financiera, esta lo remitirá a la Vicerrectoría Administrativa dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, con informe del caso. La Vicerrectoría responderá dentro de los quince (15) días hábiles contados desde la remisión. Si el asunto no se resuelve en ese nivel, el trabajador podrá elevarlo a la Rectoría, que decidirá de manera definitiva en la vía administrativa interna.

PARÁGRAFO 2° — **Solicitudes de información y documentos laborales.** Las solicitudes de certificados de ingresos, constancias de trabajo, paz y salvos, copia del contrato, información sobre cesantías y demás documentos laborales se atenderán dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la radicación. FUNDES entregará el documento solicitado o explicará motivadamente por qué no es posible expedirlo en ese plazo, con indicación de la fecha en que estará disponible.

Las certificaciones de experiencia laboral se expedirán con la información objetiva que reposa en los archivos institucionales, sin valoraciones subjetivas sobre el desempeño, salvo que el trabajador las solicite expresamente y exista evaluación formal documentada. La expedición de estas certificaciones no estará condicionada a paz y salvo financiero previo, salvo disposición legal en contrario.

PARÁGRAFO 3° — **Reclamos sobre evaluación docente y escalafón.** Los reclamos relacionados con evaluación de desempeño docente, ascenso en el escalafón o clasificación profesoral se tramitarán conforme al Reglamento Profesoral (Acuerdo Consejo Superior N.º 014 del 9 de octubre de 2018) y sus actualizaciones, que tienen competencia exclusiva en estas materias. La Dirección Administrativa y Financiera remitirá de inmediato a la Vicerrectoría Académica cualquier reclamo de esta naturaleza que reciba.

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 63 de 87

TÍTULO IX MODALIDADES ESPECIALES DE TRABAJO

CAPÍTULO 1 TELETRABAJO

ARTÍCULO 96º — El teletrabajo es una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación — TIC— para el contacto entre el trabajador y FUNDES, sin requerirse la presencia física del trabajador en un lugar específico de trabajo. (Ley 1221 de 2008; Decreto 884 de 2012.)

ARTÍCULO 97º — La persona teletrabajadora es quien, en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y la comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del sitio físico o geográfico de trabajo de FUNDES.

ARTÍCULO 98º — El contrato o la vinculación que se genere en esta modalidad laboral de teletrabajo debe cumplir los requisitos del artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y deberá indicar especialmente:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutarlo en condiciones de tiempo y espacio.
2. Los días y horarios en que el trabajador realizará sus actividades, para delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de entrega por parte del teletrabajador al finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que deberá conocer y cumplir la persona teletrabajadora.

ARTÍCULO 99º — Las modalidades de ejecución del teletrabajo son:

1. Autónomos: quienes utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional. Incluye a quienes trabajan permanentemente fuera de FUNDES y acuden a las instalaciones de manera ocasional.
2. Móviles: quienes no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales son las TIC.
3. Suplementarios: quienes laboran dos o tres días a la semana fuera de las instalaciones de FUNDES y el resto del tiempo en ellas.

Inspirando + Valor y Transformación



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 64 de 87

ARTÍCULO 100º — Las personas teletrabajadoras deben estar afiliadas al Sistema de Seguridad Social Integral. FUNDES efectuará el pago de los aportes a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) y afiliará a las personas teletrabajadoras a las Cajas de Compensación Familiar, conforme a la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 101º — Cuando las actividades laborales de la persona teletrabajadora no demanden gastos de movilidad, no habrá lugar al reconocimiento del auxilio de transporte.

CAPÍTULO 2 TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO, TRABAJO EN CASA.

ARTÍCULO 102º — Implementación. Por razones de conveniencia institucional, particularidades del trabajo, situaciones de salubridad pública o condiciones de salud individual, FUNDES podrá implementar las modalidades de teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa en las condiciones establecidas, así:

1. **Teletrabajo** (Ley 1221 de 2008 y decreto 0084 de 2012). FUNDES podrá implementar la figura del teletrabajador como aquel que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios, en asuntos que por su naturaleza lo permitan o en cursos que estén apoyados por mediaciones virtuales. Podrá ser bajo las modalidades autónoma, móvil, o suplementaria. Tendrá las siguientes consideraciones:
 - a) Podrá aplicarse según la conveniencia y necesidad institucional y en casos específicos: personas en situación de discapacidad, población en desplazamiento forzado, en aislamiento geográfico, madres y padres cabeza de hogar, población en reclusión y personas con amenaza contra su vida.
 - b) La persona no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.
 - c) Tendrá las mismas condiciones laborales, salariales, de seguridad social, de jornada laboral, entre otros.
 - d) Se deberá firmar un contrato escrito o modificación al mismo contrato pudiendo ser por un tiempo determinado para la prestación del servicio como teletrabajo o exigir el retorno al lugar habitual de trabajo.
 - e) Deberá ser autorizado siempre expresamente por la Rectoría.
2. **Trabajo remoto.** (Ley 2121 del 3 de agosto de 2021). Acá se tendrá en cuenta:
 - a) Facilita a madres y padres cabeza de hogar y a cuidadores de adultos mayores trabajar desde casa sin desatender sus responsabilidades familiares.
 - b) FUNDES y el trabajador podrán acordar el horario laboral.
 - c) Se formaliza mediante un contrato de trabajo remoto.

Inspirando + Valor y Transformación

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 65 de 87

- d) No requiere presencialidad; se acordará la forma de presentar resultados y el trabajo encargado.
- e) El horario no podrá sobrepasar la jornada laboral establecida.
- f) Las herramientas tecnológicas, energía, equipos y conectividad podrán ser suministrados por FUNDES.
- g) Se garantiza el derecho a la desconexión digital.
- h) La persona trabajadora remota solo podrá ser requerida de manera excepcional para comparecer presencialmente: verificación de herramientas, instalación o actualización manual de equipos o software, y adelantamiento de proceso disciplinario.
- i) No habrá exclusividad para quienes presten servicios bajo esta modalidad, salvo pacto expreso.
- j) Los documentos asociados requerirán firma electrónica o digital.
- k) Los trabajadores con contratos presenciales o híbridos podrán migrar al modelo de trabajo remoto siempre que exista acuerdo escrito, que sea absolutamente indispensable y que lo autorice la Rectoría de manera expresa para cada caso, por razones de necesidad, conveniencia, salubridad pública u otras de igual magnitud.

PARÁGRAFO. 1º— Definiciones. Entiéndase por teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa:

- a) **Teletrabajo.** forma de organización laboral mediante TIC, sin presencia física en un sitio específico de trabajo. Admite las modalidades autónoma, móvil y suplementaria; es reversible por parte de FUNDES y admite la modalidad de alternancia, en la cual el trabajador alterna entre el trabajo en las instalaciones de FUNDES y el trabajo a distancia según lo pactado en el contrato o acuerdo.
- b) **Trabajo en casa.** El trabajo en casa se da de manera temporal por situaciones excepcionales, especiales u ocasionales.
- c) **Trabajo remoto.** Es permanente, la labor será realizada 100 % de forma virtual y no admite alternancia.

PARÁGRAFO. 2º— Desconexión digital y respecto al descanso. La desconexión digital es un derecho de todos los miembros de la comunidad laboral de FUNDES y una obligación recíproca que vincula sin excepción a la Institución como empleador y a cada trabajador en sus relaciones con los demás, independientemente de la dirección jerárquica de la comunicación. (Ley 2191 de 2022; Ley 2466 de 2025.)

- a) **Regla general.** Ningún miembro de la comunidad laboral de FUNDES — sea la Institución a través de sus órganos, una jefatura, un coordinador, un docente, un trabajador administrativo o cualquier otro — enviará comunicaciones laborales fuera de la jornada de trabajo del destinatario que generen expectativa razonable de respuesta inmediata, salvo las excepciones del numeral 4.
Las comunicaciones enviadas fuera de la jornada laboral del destinatario no generan obligación de respuesta inmediata. Quien las recibe tiene derecho a responder en su siguiente jornada laboral sin que la demora constituya incumplimiento ni fundamente consecuencia disciplinaria o evaluativa alguna.
- b) **Consecuencias diferenciadas según el actor.**
 - i) Cuando la violación provenga de FUNDES como institución — a través de sus órganos de gobierno, la Rectoría o las Vicerrectorías — el trabajador afectado podrá reclamar el reconocimiento del tiempo trabajado fuera de jornada conforme al artículo 37º de este Reglamento y a las disposiciones del CST sobre trabajo suplementario.

Inspirando + Valor y Transformación



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 66 de 87

- ii) Cuando la violación provenga de quien ejerce funciones de coordinación, supervisión o jefatura sobre el destinatario — sea formalmente reconocida o ejercida de facto —, constituye adicionalmente falta disciplinaria susceptible de calificación conforme al artículo 83° bloque 5° de este Reglamento, por afectación al clima laboral y al derecho al descanso del equipo.
- iii) Cuando la violación se produzca entre pares o del trabajador hacia su jefatura — mensajes reiterados fuera de jornada que generen presión de respuesta inmediata —, constituye conducta perturbadora del clima laboral calificable conforme al artículo 83° bloque 5° literal g) de este Reglamento.
- iv) Los mensajes enviados por el trabajador fuera de su propia jornada laboral, por iniciativa propia y sin orden de la jefatura, no constituyen trabajo suplementario ni generan derecho a remuneración adicional. (CST, art. 161 y ss.)
- c) **Protección específica de quienes ejercen autoridad.** Los trabajadores con funciones de dirección, confianza y manejo — que por la naturaleza de sus responsabilidades pueden ser requeridos excepcionalmente fuera de jornada — tienen igualmente derecho al descanso efectivo. FUNDES velará porque los requerimientos excepcionales no se conviertan en práctica habitual que afecte su salud mental o su vida personal.
- d) **Excepciones.** Se exceptúan de la regla general del numeral 1 las comunicaciones motivadas en situaciones de urgencia institucional real — emergencias de seguridad, accidentes, fallas críticas del servicio, eventos que requieran decisión inmediata para evitar daño grave, o situaciones de fuerza mayor —. La excepción es la excepción: su invocación habitual o sistemática la convierte en práctica ordinaria contraria a este Reglamento.

PARÁGRAFO. 3°— Autorización. La autorización para el teletrabajo o el trabajo remoto o en casa será siempre expresa y formalizada por escrito mediante el contrato correspondiente por la Rectoría, previo análisis de necesidad, conveniencia institucional y situaciones particulares del trabajador, con el concepto previo y favorable del jefe inmediato, y la Dirección Administrativa y Financiera o quien haga sus veces en materia de gestión del talento humano.

PARÁGRAFO. 4°— Confidencialidad y uso de la información. La persona teletrabajadora, el trabajador remoto o el trabajador en casa no podrán compartir, suministrar, copiar, guardar, reproducir ni transferir información institucional a personas ajenas a FUNDES, so pena de incurrir en las sanciones previstas en este Reglamento y en las acciones penales y civiles que FUNDES pueda iniciar.

PARÁGRAFO. 5°— Responsabilidades de las personas en modalidades especiales. Quienes laboren bajo cualquiera de las modalidades especiales de trabajo reguladas en este título deberán:

- a) Utilizar los equipos suministrados por FUNDES exclusivamente para la prestación de los servicios contratados.
- b) Acatar las instrucciones que FUNDES imparta para el uso adecuado de los equipos y programas.
- c) Garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños.
- d) Mantener la intransferibilidad y uso exclusivo de las contraseñas suministradas para acceder a los equipos y programas.
- e) Guardar la confidencialidad y reserva de las contraseñas de acceso.
- f) Cumplir las políticas internas vigentes de FUNDES.

Inspirando + Valor y Transformación

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 67 de 87

- g) Abstenerse de cualquier conducta que atente contra los intereses de FUNDES y su comunidad universitaria.

Las personas que laboren bajo estas modalidades deberán garantizar íntegramente la confidencialidad y reserva de la información a la que accedan en ejecución de sus funciones, la cual solo podrá utilizarse en desarrollo del contrato de trabajo. (Decreto 884 de 2012, art. 5°.)

PARÁGRAFO 6° – Prohibición de uso no autorizado de información. Se prohíbe expresamente a todos los trabajadores: revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir o utilizar en cualquier forma —directa o indirectamente, en provecho propio o de terceros— la información confidencial o propiedad intelectual de FUNDES a la que hayan tenido acceso con ocasión del cargo.

PARÁGRAFO. 7°— Habilitación reglamentaria, control institucional y docentes de cursos virtuales. La Rectoría está habilitada para expedir Resoluciones Rectorales que complementen, desarrollen y operativicen las disposiciones del presente artículo en materia de teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa, conforme a la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012, la Ley 2121 de 2021 y las normas que las modifiquen o sustituyan. Dichas Resoluciones harán parte integral del marco normativo aplicable en la materia y serán de cumplimiento obligatorio para toda la comunidad laboral de FUNDES.

Ninguna unidad académica o administrativa de FUNDES está autorizada para ordenar, elaborar o suscribir contratos de trabajo bajo las modalidades de teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa, ni para acordar informalmente condiciones equivalentes a estas modalidades, sin la autorización expresa y escrita de la Rectoría conforme al §3 de este artículo. Las actuaciones realizadas en contravención de esta disposición no generan derechos adquiridos en favor del trabajador ni obligan a FUNDES a reconocer las condiciones propias de estas modalidades.

La prestación de servicios en cursos virtuales o con mediaciones tecnológicas no genera por sí misma el derecho del docente a ser contratado bajo la modalidad de teletrabajo ni a exigir ese tipo de contratación. Además del acompañamiento de los cursos, el docente deberá cumplir el número de horas destinadas a apoyos administrativos u otras actividades académicas asignadas en su proyección docente, conforme al Reglamento Profesorado y al contrato de trabajo vigente. La autorización para ejercer funciones en modalidad de teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa requerirá siempre la aprobación expresa de la Rectoría, independientemente de la naturaleza virtual o presencial de los cursos asignados.

PARÁGRAFO. 8°— Trabajo remoto transfronterizo. Cuando por razones de necesidad institucional debidamente acreditadas FUNDES requiera vincular a una persona cuya labor remota se ejecute desde el exterior del territorio colombiano, o cuando un trabajador con contrato vigente solicite autorización para ejecutar su labor remota desde otro país, se aplicarán las siguientes reglas:

- La modalidad de vinculación, el régimen jurídico aplicable y las obligaciones en materia de seguridad social se determinarán caso a caso, conforme a la normativa del país de ejecución del trabajo, los convenios internacionales de seguridad social suscritos por Colombia y las normas colombianas aplicables por acuerdo de partes, con concepto previo de la Asesoría Jurídica Institucional.
- Cuando el trabajo remoto se ejecute desde un país con el que Colombia no tenga convenio de seguridad social vigente, FUNDES evaluará la viabilidad jurídica de la vinculación dependiente



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 68 de 87

bajo el Código Sustantivo del Trabajo y podrá optar por la modalidad de contrato de prestación de servicios al exterior, con la tributación y las condiciones que correspondan.

- c) El trabajador colombiano que solicite ejecutar su labor remota desde el exterior durante un período determinado deberá acreditar: (i) que la ejecución del trabajo es viable técnicamente desde el lugar de destino; (ii) que dispone de herramientas, conectividad y condiciones de seguridad de la información equivalentes a las exigidas en Colombia; (iii) que no existe impedimento migratorio en el país de destino para el ejercicio de actividades remuneradas en favor de una entidad extranjera. La autorización será temporal, revocable y no generará derecho a prórroga.
- d) En ningún caso FUNDES aceptará acuerdos de trabajo remoto transfronterizo que impliquen evasión de obligaciones tributarias o de seguridad social en Colombia o en el país de ejecución.

PARÁGRAFO 9° — Incumplimiento. El incumplimiento de las disposiciones de este artículo constituye falta grave conforme al artículo 83° de este Reglamento, sin perjuicio de las acciones penales y civiles procedentes.

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 69 de 87

TÍTULO X – BIENESTAR LABORAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CAPÍTULO 1 MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL EN CONTEXTO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 103º – Definición y modalidades de acoso laboral y acoso sexual.

PARAGRAFO 1º – Acoso laboral. En los términos de la Ley 1010 de 2006, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte del empleador, su representante, la jefatura inmediata o mediata, o por parte de un compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia. El acoso laboral puede manifestarse bajo las siguientes modalidades:

- Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes del trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione su integridad moral o sus derechos a la intimidad y al buen nombre; y todo comportamiento tendiente a menoscabar su autoestima y dignidad.
- Persecución laboral. Toda conducta cuya reiteración o evidente arbitrariedad permita inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante descalificación, carga excesiva de trabajo o cambios permanentes de horario que produzcan desmotivación laboral.
- Discriminación laboral. Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política, orientación sexual, condición de discapacidad o situación social, o que carezca de razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o a hacerla más gravosa, incluyendo la privación, ocultamiento o inutilización de insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, y el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- Inequidad laboral. Asignación injustificada de funciones o menosprecio sistemático del trabajador.

Inspirando + Valor y Transformación



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 70 de 87

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

PARAGRAFO 2º — Acoso sexual en el ámbito laboral. En concordancia con la Ley 2365 de 2024, se entiende por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, la orientación e identidad sexual, la posición laboral, social o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral o en las instituciones de educación superior.

Para efectos de este Reglamento, en los términos del artículo 7º de la Ley 2365 de 2024, hacen parte del contexto laboral — independientemente de la naturaleza de la vinculación — las interacciones que tengan los trabajadores, empleadores, contratistas, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el entorno laboral de FUNDES.

FUNDES adecuará progresivamente su normatividad institucional conforme la legislación nacional desarrolle el Plan transversal para la eliminación del acoso sexual, complementando políticas, protocolos y rutas de prevención, detección, atención y eliminación, incluidos los ejecutados por medios digitales.

PARAGRAFO 3º — Conductas que no constituyen acoso laboral. Las siguientes actuaciones no constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a las jefaturas sobre sus subalternos, conforme al Capítulo 2 del Título VII de este Reglamento.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.
- La expedición de circulares o memorandos de servicio orientados a solicitar exigencias técnicas, mejorar la eficiencia laboral o evaluar subalternos conforme a indicadores objetivos, generales y no discriminatorios.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con FUNDES cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación institucional.
- Las actuaciones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo con base en una causa legal o justa causa prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.
- La solicitud de cumplir los deberes constitucionales del ciudadano conforme al artículo 95 de la Constitución Política.
- La exigencia de cumplir las obligaciones contractuales y reglamentarias previstas en los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- Las exigencias de cumplir las estipulaciones del contrato de trabajo y de este Reglamento.
- Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración fundadas en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULO 104º. — Mecanismos institucionales de prevención del acoso laboral y sexual. En concordancia con la Resolución Rectoral N.º 231 del 19 de diciembre de 2018 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-231.pdf>), o las normas que la modifiquen o sustituyan, los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por FUNDES constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y

Inspirando + Valor y Transformación

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 71 de 87

justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral institucional y el buen ambiente en FUNDES, y que proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

FUNDES desarrollará las siguientes actividades de prevención:

1. Campañas de divulgación preventiva — conferencias, carteleras, reuniones y comunicaciones institucionales — sobre el contenido de la Ley 1010 de 2006 y la Ley 2365 de 2024, las conductas que constituyen acoso laboral y sexual, las que no, las circunstancias agravantes y atenuantes, y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios periódicos de diálogo y evaluación de la vida laboral, orientados a promover relaciones armónicas y el buen trato en la comunidad laboral de FUNDES.
3. Diseño y aplicación de actividades participativas para la construcción conjunta de valores y hábitos que promuevan una cultura laboral asertiva, respetuosa e inclusiva, con formulación de recomendaciones constructivas frente a situaciones institucionales que pudieren afectarlos.
4. Fomento de un ambiente laboral en el que se reconoce, valora y ejemplifica la conducta ética y se mantienen los valores de igualdad, respeto y dignidad humana, coherentes con la identidad cristiana de FUNDES.
5. Capacitación a los trabajadores para detectar conductas constitutivas de acoso laboral o sexual, evitarlas y denunciarlas conforme a los procedimientos de este Reglamento.
6. Apoyo a quienes formulen preguntas o planteen problemas relacionados con el acoso laboral o sexual, garantizando la confidencialidad desde el primer contacto.
7. Recepción de reportes y denuncias a través del Comité de Convivencia Laboral y de Bienestar Universitario, conforme al procedimiento establecido en los artículos 106° y 107° de este Reglamento.
8. Las demás actividades que en cualquier tiempo establezca FUNDES para el desarrollo de este propósito preventivo.

PARÁGRAFO — Obligación de reporte. Es obligación expresa de todos los trabajadores de FUNDES reportar cualquier conducta que pudiera constituir acoso laboral o sexual, tan pronto tengan conocimiento de ella, conforme al conducto establecido en los artículos 106° y 107° de este Reglamento. El reporte de buena fe no generará consecuencia alguna para quien lo formula.

ARTÍCULO 105°. — **Comité de Convivencia Laboral.** En desarrollo del numeral 1° del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, las funciones relacionadas con la prevención de las conductas de acoso laboral — incluidos los procedimientos internos confidenciales de carácter conciliatorio — están asignadas al Comité de Convivencia Laboral. Su reglamento fue adoptado mediante Resolución Rectoral N.° 176 del 2 de febrero de 2015 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-176.pdf>), o las normas que la modifiquen o sustituyan, que hace parte integral de este Reglamento.

Los miembros del Comité de Convivencia Laboral deben contar con competencias actitudinales y comportamentales que reflejen respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética. Su actuación se rige por los principios de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señalados por la ley.

PARÁGRAFO 1° — Garantías operativas. FUNDES garantizará al Comité un espacio físico adecuado para sus reuniones y para el manejo reservado de la documentación que genere. Realizará actividades periódicas de capacitación para sus miembros en resolución de conflictos, comunicación asertiva, perspectiva de género, atención a víctimas y otros temas prioritarios para su funcionamiento.

Inspirando + Valor y Transformación



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 72 de 87

PARÁGRAFO 2° — SST y prevención del acoso. El área responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo desarrollará medidas preventivas y correctivas del acoso laboral y sexual como parte del SG-SST, con el fin de promover un ambiente de convivencia laboral positivo y respaldar la dignidad e integridad de todas las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 106°. — **Procedimiento de atención al acoso laboral.** Frente a una conducta hipotéticamente constitutiva de acoso laboral, la información deberá ser suministrada directamente por la persona afectada o por un tercero que se percate de su existencia, mediante escrito dirigido al Comité de Convivencia Laboral. El Comité adelantará el procedimiento conciliatorio confidencial que le corresponde y determinará si existe o no la conducta denunciada.

En caso afirmativo, el Comité remitirá el expediente a la Secretaría General para la instrucción del proceso disciplinario correspondiente, conforme al Capítulo 2 del Título VII de este Reglamento. La imposición de sanciones es competencia exclusiva de la Rectoría conforme al artículo 67° §3 de este Reglamento.

PARÁGRAFO — Medidas de protección durante el proceso. Desde el momento en que el Comité reciba el reporte, podrá recomendar a la Vicerrectoría Administrativa la adopción de medidas de protección provisional para la persona afectada — separación de espacios compartidos, ajuste de horarios, acompañamiento psicosocial — sin que ello prejuzgue la culpabilidad del presunto agresor ni interrumpa el procedimiento conciliatorio. La Rectoría adoptará las medidas de protección que requieran acto administrativo.

ARTÍCULO 107°. — **Procedimiento de atención al acoso sexual en el ámbito laboral.** En cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 y en concordancia con el Protocolo PARES adoptado mediante Resolución Rectoral N.º 348 del 6 de febrero de 2025 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-348.pdf>), o las normas que lo modifiquen o sustituyan, FUNDES garantiza a todos los trabajadores el derecho a un ambiente laboral libre de acoso sexual mediante el siguiente procedimiento:

1. Canal de reporte. Toda persona que experimente o tenga conocimiento de una conducta constitutiva de acoso sexual en el ámbito laboral podrá reportarla ante cualquiera de las siguientes instancias, a su elección: la Secretaría General, Bienestar Universitario o el Comité de Convivencia Laboral. El reporte podrá realizarse verbalmente o por escrito, con garantía de confidencialidad desde el primer contacto.
2. Medidas de protección inmediata. Recibido el reporte, la Secretaría General adoptará de manera inmediata las medidas necesarias para garantizar la integridad física, psicológica y laboral de la persona afectada, con independencia de si se inicia proceso disciplinario. Estas medidas podrán incluir la separación provisional de espacios físicos o académicos compartidos con el presunto agresor, el acompañamiento psicosocial a través de Bienestar Universitario, y cualquier otra medida proporcional a la situación reportada.
3. Instrucción y decisión. La instrucción del proceso disciplinario derivado del reporte se adelantará conforme al Capítulo 2 del Título VII de este Reglamento, con las garantías reforzadas de confidencialidad, no revictimización y perspectiva de género que exige la Ley 2365 de 2024. La decisión final es competencia exclusiva de la Rectoría mediante Resolución Rectoral motivada.
4. Confidencialidad. En ninguna etapa del procedimiento se revelará la identidad de la persona denunciante sin su consentimiento expreso, salvo que la ley lo exija. La violación de la confidencialidad

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 73 de 87

por parte de cualquier miembro de la comunidad laboral constituye falta grave conforme al artículo 83° bloque 3° de este Reglamento.

5. Prohibición de represalia. Está absolutamente prohibido adoptar cualquier medida de represalia, discriminación o perjuicio laboral contra quien haya presentado un reporte de acoso sexual de buena fe. La adopción de represalias constituye falta grave conforme al artículo 83° bloque 5° de este Reglamento y podrá dar lugar a la terminación del contrato con justa causa conforme al artículo 91°.

PARÁGRAFO — Remisión al Protocolo PARES. Las disposiciones del presente artículo se complementan e integran con el Protocolo PARES de atención a la violencia basada en género, que prevalece como norma especial en todo lo que regule con mayor especificidad. Mientras el Protocolo PARES esté en proceso de publicación, las reglas de este artículo constituyen el procedimiento mínimo garantizado. (Resolución Rectoral N.º 348 del 6 de febrero de 2025 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-348.pdf>); Ley 2365 de 2024.))

ARTÍCULO 108°. — COPASST, SG-SST y asesoría de la ARL. La Vicerrectoría Administrativa, la Dirección Administrativa y Bienestar Universitario generarán políticas de mejoramiento de la convivencia laboral articuladas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) se rige por su Reglamento Interno expedido mediante Resolución Rectoral N.º 261 del 21 de febrero de 2020 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-261.pdf>), o las normas que la modifiquen o sustituyan, que hace parte integral de este Reglamento y cuyo cumplimiento es obligatorio. El COPASST colaborará en la identificación de riesgos psicosociales — incluidos los asociados al acoso laboral y sexual — y reportará a Bienestar Universitario cualquier situación de riesgo detectada en el entorno de trabajo.

PARÁGRAFO — Asesoría de la ARL. Las Administradoras de Riesgos Laborales, previa solicitud de FUNDES, podrán llevar a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral y sexual, en el marco del SG-SST.

ARTÍCULO 109°. — Apoyo psicosocial y seguimiento. FUNDES garantizará, a través de Bienestar Universitario, el acompañamiento psicosocial a los trabajadores que hayan sido víctimas de acoso laboral o sexual, así como a quienes hayan participado como denunciantes o testigos en los procedimientos de los artículos 106° y 107°. Este acompañamiento es confidencial, voluntario y complementario a los procedimientos disciplinarios — no los reemplaza ni los condiciona.

El acompañamiento psicosocial se prestará en concordancia con la Resolución Rectoral N.º 358 del 22 de septiembre de 2025 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-358.pdf>) sobre salud mental, y con el protocolo de prevención de conducta suicida adoptado mediante Resolución Rectoral N.º 326 del 24 de octubre de 2023 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-326.pdf>), o las normas que las modifiquen o sustituyan. Ante cualquier situación de riesgo para la vida de un trabajador, FUNDES activará de manera inmediata la ruta de atención correspondiente, con independencia del estado en que se encuentre cualquier proceso disciplinario o laboral en curso.

La Secretaría General llevará un registro reservado de los casos atendidos, con seguimiento periódico a las medidas de protección adoptadas y a la efectividad de las acciones preventivas del artículo 104°. Este registro servirá de insumo para el informe anual de clima laboral que la Vicerrectoría Administrativa presentará a la Rectoría.

Inspirando + Valor y Transformación



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 74 de 87

PARÁGRAFO — Formación continua. FUNDES incluirá en su Plan de Formación y Desarrollo Profesional y en el Plan de Capacitación del personal administrativo, al menos una actividad anual de formación en prevención del acoso laboral y sexual, perspectiva de género y convivencia institucional, coherente con la identidad cristiana y el humanismo que inspiran la misión de FUNDES.

CAPÍTULO 2 SERVICIO MÉDICO, SST, ACCIDENTES E HIGIENE

ARTÍCULO 110° — Es obligación de FUNDES velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo y garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, e higiene y seguridad industrial, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), según el Decreto 1072 de 2015 (Libro 2, Parte 2, Título 4, Cap. 6), y en concordancia con la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo adoptada mediante Resolución Rectoral N.º 275 del 3 de marzo de 2021 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-275.pdf>), o la que la modifique o sustituya.

El SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. FUNDES abordará la prevención de accidentes y enfermedades laborales, así como la protección y promoción de la salud de los trabajadores, mediante la implementación, mantenimiento y mejora continua del SG-SST bajo los principios del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

El Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de FUNDES fue expedido mediante Resolución Rectoral N.º 179 del 24 de abril de 2015 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-179.pdf>), o las normas que la modifiquen o sustituyan, que hace parte integral del presente Reglamento.

ARTÍCULO 111° — Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, IPS o la ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 112° — Todo trabajador que se sienta enfermo durante la jornada deberá comunicarlo de inmediato a la jefatura inmediata o a quien haga sus veces, para que se gestione el examen médico correspondiente y se certifique si puede continuar o no en el trabajo, determinándose en su caso la incapacidad y el tratamiento a que debe someterse.

Si el trabajador no da aviso dentro del día en que se siente enfermo o no se somete al examen médico ordenado, su inasistencia se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar. Solo se convalidarán permisos para citas o servicios médicos programados por la EPS o ARL a la que esté afiliado

Inspirando + Valor y Transformación

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 75 de 87

el trabajador, salvo casos de urgencia que generen licencias incapacitantes. (Véase artículo 51° de este Reglamento.)

ARTÍCULO 113° — Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que FUNDES ordene en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se niegue a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

PARÁGRAFO. — Respecto al tiempo para asistir a consulta médica, es necesario que el trabajador presente el documento emitido por la EPS, IPS y/o ARL correspondiente, excepto cuando el caso sea de urgencia, caso en el cual deberá presentar a FUNDES el certificado de asistencia con la respectiva hora de salida del Centro Médico. Refiérase a lo señalado en el capítulo sobre permisos y licencias de este reglamento.

ARTÍCULO 114° — Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades competentes y, en particular, a las que ordene FUNDES para la prevención de enfermedades y riesgos en el manejo de equipos y demás elementos de trabajo. (Resolución Rectoral N.° 179 del 24 de abril de 2015, <https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-179.pdf>) ; Decreto 1072 de 2015.).

PARÁGRAFO 1°.— El grave incumplimiento de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptadas en el SG-SST de FUNDES faculta a la Institución para dar por terminado el vínculo laboral por justa causa, conforme al artículo 91° de este Reglamento y al Decreto 1072 de 2015, respetando en todo caso el derecho de defensa y el procedimiento del Título VII.

PARÁGRAFO 2°. Evaluaciones médicas ocupacionales: En cumplimiento de la Resolución 2346 de 2007 y el Decreto 1072 de 2015, la Institución dispone:

- Examen de Ingreso:** Todo trabajador deberá realizarse una evaluación médica preocupacional para determinar su aptitud frente a los riesgos del cargo.
- Exámenes Periódicos:** El trabajador está obligado a asistir a las evaluaciones médicas de seguimiento que la Institución programe dentro de su sistema de vigilancia epidemiológica.
- Examen de Egreso:** Al finalizar el vínculo laboral, el trabajador tiene la obligación de asistir al examen médico de egreso. Si el trabajador, previa orden escrita entregada por FUNDES, no se presenta a la IPS designada dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de su contrato, se entenderá que desiste del mismo y que se retira en condiciones óptimas de salud, exonerando a la Institución de futuras reclamaciones por patologías no reportadas.
- Reserva de la Historia Clínica:** La Institución solo recibirá y archivará el Certificado de Aptitud Médica. La historia clínica ocupacional reposará exclusivamente en la IPS, respetando el derecho a la intimidad y la protección de datos sensibles (Ley 1581 de 2012).

ARTÍCULO 115° — En caso de accidente de trabajo, la jefatura de la dependencia respectiva ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la atención médica necesaria y tomará todas las demás medidas para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciándolo en los términos del Decreto 1295 de 1994 compilado en el Decreto 1072 de 2015 y la Ley 1562 de 2012, ante la EPS, la IPS autorizada y la ARL.



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 76 de 87

PARÁGRAFO. — FUNDES no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa de la víctima, pues sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa, o por no informar y/o no dar cumplimiento a las recomendaciones médicas respectivas.

ARTÍCULO 116° — 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 e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 117° — FUNDES, así como las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales de conformidad con el reglamento que se expida.

PARÁGRAFO. — Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 118° — En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto FUNDES, como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad 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, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, la Ley 1562 de 2012 del Sistema General de Riesgos Laborales, y el D.U.R. Sector Trabajo - Decreto 1072 de 2015, mediante el cual se implementa el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG – SST de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas y las que las sustituyeren o modificaren.

CAPÍTULO 3 POLÍTICAS PARA EL NO CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS Y TABAQUISMO

ARTÍCULO 119° — Prohibición de tabaco, sucedáneos, aerosoles, bebidas alcohólicas y sustancias psicoactivas: En concordancia con la Resolución Rectoral N.º 357 del 22 de septiembre de 2025 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-357.pdf>) — Política Institucional Integral de Prevención de Conductas Adictivas y Promoción de Ambientes Saludables 100% Libres de Humo y Aerosoles,

Inspirando + Valor y Transformación

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 77 de 87

que deroga la Resolución Rectoral N.º 193 —, y en cumplimiento de la Ley 1335 de 2009 modificada por la Ley 2354 de 2024, la Ley 1566 de 2012 y la Ley 2460 de 2025, FUNDES declara sus instalaciones Espacios 100% Libres de Humo, Aerosoles y Vapor. El consumo de tabaco, sus derivados, así como el uso de sistemas electrónicos de entrega de nicotina (vapeadores, cigarrillos electrónicos) y sistemas similares sin nicotina (Sistemas Electrónicos de Administración de Nicotina (**SEAN**), Sistemas Similares Sin Nicotina (**SSSN**), Productos de Tabaco Calentado (**PTC**) y Productos de Nicotina Oral (**PNO**)), son nocivos para la salud y disminuyen la capacidad laboral, afectando la seguridad y el ambiente de la comunidad educativa.

FUNDES reconoce que el consumo de sustancias alucinógenas y psicoactivas, el consumo regular de alcohol y el tabaquismo son nocivos para la salud de los trabajadores, disminuyen la capacidad laboral y afectan la seguridad, eficiencia y productividad de toda la comunidad laboral.

Además del propósito de mantener un ambiente sano y seguro, se establecen estas disposiciones en cumplimiento de la normatividad vigente en la materia.

ARTÍCULO 120º — Se establecen las siguientes prohibiciones a los trabajadores:

1. Laborar bajo el efecto de bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas (SPA). Se prohíbe el consumo, distribución, fabricación o venta de alcohol, SPA y tabaco en todas sus presentaciones dentro de las instalaciones de FUNDES, sus centros de trabajo y áreas anexas.
2. Consumir, ingresar, poseer, distribuir o vender cigarrillos, tabaco en cualquier presentación, productos de tabaco calentado, vapeadores, cigarrillos electrónicos, dispositivos SEAN, SSSN, PNO, y en general cualquier producto o dispositivo que genere humo de tabaco o aerosoles emitidos por sus sucedáneos o imitadores, con o sin nicotina dentro de las instalaciones de FUNDES, centros de trabajo y áreas anexas. Esta prohibición es extensiva a los trabajadores, contratistas, estudiantes y visitantes, dado el carácter de Institución de Educación Superior de FUNDES, donde prevalece la protección de un ambiente sano para el servicio educativo.
3. Consumir, ingresar, poseer, distribuir o vender bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas ilícitas, o hacer uso indebido de medicamentos controlados sin prescripción médica vigente, dentro de las instalaciones de FUNDES o en actividades institucionales.
4. Distribuir, vender o suministrar drogas ilícitas, bebidas embriagantes o tabaco dentro de las instalaciones de FUNDES o en actividades institucionales, o suministrar cualquiera de estas sustancias a menores de edad en cualquier circunstancia.
5. Presentarse al sitio de trabajo bajo la influencia del alcohol, estupefacientes o sustancias psicotrópicas (Drogas que tienen la habilidad de alterar los sentimientos, percepciones o humor del individuo (afectan el sistema nervioso central), produciendo excitación e incoordinación psicomotora), así como consumirlas y/o incitar a consumirlas en dicho sitio.
6. Ejecutar conductas que, por el efecto de sustancias psicoactivas o alcohólicas, pongan en riesgo inminente la seguridad o integridad física propia o de otros miembros de la comunidad universitaria.

PARÁGRAFO 1º — Régimen de sanciones y gradación. Las conductas descritas en este artículo se sancionarán conforme a la graduación establecida en la Resolución Rectoral N.º 357 del 22 de septiembre de 2025 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-357.pdf>) y al régimen disciplinario del Título VII de este Reglamento, bajo los siguientes criterios de proporcionalidad:



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 78 de 87

- Constituyen causal de terminación del contrato con justa causa desde la primera ocurrencia, sin necesidad de reincidencia previa: la distribución, venta o suministro de SPA ilícitas dentro de las instalaciones o en actividades institucionales (numeral 4); el suministro de cualquier sustancia prohibida a menores de edad (numeral 4); y la conducta del numeral 6 cuando el riesgo para terceros sea concreto, inminente y demostrable.
- Constituyen falta grave que puede dar lugar a terminación con justa causa en caso de reincidencia o cuando el impacto en el servicio o en la comunidad universitaria sea demostrable: presentarse bajo el efecto de SPA o alcohol (numeral 5); el consumo de SPA ilícitas dentro de las instalaciones (numeral 3).
- Constituyen falta leve en la primera ocurrencia y falta grave en la reincidencia: el consumo de tabaco o sucedáneos dentro de las instalaciones (numeral 2) y la inasistencia a los programas de sensibilización ordenados como consecuencia de la falta.

PARÁGRAFO 2° — Dosis personal y límites de la prohibición institucional. Las prohibiciones de este artículo se aplican exclusivamente dentro de las instalaciones de FUNDES, en sus centros de trabajo, extensiones y actividades institucionales. No regulan el comportamiento del trabajador en su tiempo libre ni en su domicilio. Sin embargo, dado que FUNDES es una institución de educación superior que puede recibir estudiantes menores de dieciocho (18) años, el porte o tenencia de cualquier SPA ilícita dentro de las instalaciones — aun en cantidad que pudiera considerarse de uso personal — queda prohibido en ejercicio de la autonomía universitaria (art. 69 CP) y de las obligaciones de protección reforzada a menores impuestas por la Ley 1098 de 2006 y la Ley 1335 de 2009. La prohibición tiene fundamento en la protección del ambiente educativo, no en la penalización del consumo personal, y su aplicación disciplinaria siempre respetará el principio de proporcionalidad y el derecho de defensa conforme al Título VII de este Reglamento.

PARÁGRAFO 3° — Trabajador con diagnóstico de adicción. Cuando en el curso de un proceso disciplinario por conductas relacionadas con SPA se acredite que el trabajador tiene diagnóstico de trastorno por uso de sustancias o dependencia química reconocido por su EPS, FUNDES suspenderá el proceso disciplinario por el tiempo que dure el tratamiento médico indicado, facilitará la remisión a los servicios de salud correspondientes y evaluará la situación con criterios de proporcionalidad, no estigmatización y protección de la estabilidad laboral, conforme a la Ley 1566 de 2012 y la Ley 2466 de 2025. La suspensión del proceso no extingue la falta ni impide su retomada si el trabajador abandona el tratamiento o reincide. (SU-256/1996; T-814/2008.)

PARÁGRAFO 4° — Garantía de no represalia. La búsqueda voluntaria y oportuna de ayuda para la cesación del consumo o el tratamiento de adicciones no afectará la estabilidad laboral del trabajador, siempre que cumpla los tratamientos recomendados y no reincida en la conducta que originó la intervención. FUNDES facilitará la remisión a la EPS, ARL y redes de salud mental, conforme a la Ley 1566 de 2012, la Ley 2466 de 2025 y la Resolución 2100 de 2025 del Ministerio de Salud y Protección Social, o las normas que las modifiquen o sustituyan. Para el acompañamiento psicosocial que pudiera requerirse en este contexto, se aplicarán las disposiciones del artículo 109° de este Reglamento.

ARTÍCULO 121° — En cumplimiento de la presente política, o la que se adopte para desarrollar la misma, FUNDES estará facultada para:

- Promover y fomentar actividades o campañas de capacitación y sensibilización sobre el tema.
- Prevenir e informar a todos sus trabajadores sobre la adopción de la presente política.

Inspirando + Valor y Transformación

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 79 de 87

3. Así mismo, FUNDES se reservará el derecho de realizar controles de manera periódica y aleatoria, al momento de ingresar a las instalaciones de la misma, a fin de determinar el nivel de alcohol en la sangre o estado de sobriedad de los trabajadores.
4. Igualmente, FUNDES tendrá la facultad de practicar los procedimientos legalmente aceptados como medios de prueba, con el objetivo de establecer si el empleado se encuentra o no en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas, en horarios de trabajo. Entre los medios de prueba, se podrán incluir los siguientes:
 - a) Dictamen médico,
 - b) Exámenes de laboratorio,
 - c) Pruebas de alcoholemia y
 - d) Cualquier otro que sean conducentes y pertinentes para comprobar el estado de embriaguez y/o consumo de sustancias psicoactivas.

ARTICULO 122º — La violación de esta política, así como la oposición a las inspecciones o toma de muestras, se considera falta grave y faculta a FUNDES para adoptar las medidas disciplinarias previstas en el artículo 83º de este Reglamento, inclusive dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa conforme al artículo 91º, respetando siempre el debido proceso establecido en el Título VII.

CAPÍTULO 4 PROTECCIÓN ESPECIAL EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 123º — Protección a la maternidad y salud. Las mujeres en estado de embarazo o en período de lactancia, así como los menores de dieciocho (18) años, no podrán ser empleadas ni empleados en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, ni en trabajos subterráneos de minas, ni en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos físicos que pongan en riesgo su salud, su vida o el normal desarrollo de la gestación. (CST, art. 242, modificado jurisprudencialmente por las Sentencias C-622 de 1997 y C-814 de 2001).

ARTÍCULO 124º — Labores prohibidas para menores de edad. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años no podrán ser empleados en actividades que impliquen una exposición severa a riesgos para su salud, seguridad o integridad física, de conformidad con las peores formas de trabajo infantil, tales como:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
4. Trabajo en un basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
5. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
6. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
7. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

Inspirando + Valor y Transformación



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 80 de 87

8. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
9. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 125° -- Protección integral y marco normativo. FUNDES, se acoge estrictamente a las disposiciones de la legislación laboral vigente en relación con la protección especial de los menores de edad y las mujeres en estado de embarazo o lactancia. Esto incluye, entre otras, las estipuladas en los ordinales 2 y 3 del Artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1098 de 2006 (Código de Infancia y Adolescencia), y las normativas complementarias, modificatorias o reformativas que se emitan al respecto.

FUNDES también garantiza el cumplimiento de la Ley 1098 de 2006, la Resolución N° 00003597 de 2013 del Ministerio de Trabajo, y cualquier otra disposición normativa aplicable, con el objetivo de proteger los derechos de menores de edad en el ámbito laboral, asegurando su bienestar físico, psicológico y moral.

Adicionalmente, las normas laborales sustantivas y procedimentales aplicables a los adultos serán extensibles al trabajo de menores de edad únicamente en los casos en que no entren en conflicto con lo dispuesto en el Código de Infancia y Adolescencia, asegurando siempre la salvaguarda de los derechos fundamentales de los menores.

PARÁGRAFO. 1°— FUNDES, en cumplimiento de las normativas antes mencionadas, implementará mecanismos de supervisión y control para garantizar que ninguna actividad o tarea encomendada a menores de edad o a mujeres en estado de embarazo o lactancia contravenga la legislación vigente, protegiendo en todo momento sus derechos laborales, de seguridad social y de fuero constitucional.

PARÁGRAFO. 2°— Contrato de aprendizaje. De conformidad con el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025 y el Decreto 223 de 2026, el contrato de aprendizaje en FUNDES es un contrato laboral especial a término fijo. Podrán celebrar este contrato las personas mayores de quince (15) años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren conocimientos equivalentes. Para su validez y ejecución, se aplicarán de manera estricta las siguientes garantías de protección integral y seguridad:

- a) Autorización Administrativa: Cuando el aprendiz sea menor de edad (entre los 15 y 17 años), al inicio de la fase práctica se deberá tramitar y obtener previamente la correspondiente autorización ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social (o el Ente Territorial Local competente).
- b) Límites de Jornada Especial: Los adolescentes aprendices entre 15 y menos de 17 años desempeñarán sus actividades exclusivamente en horario diurno hasta las 6:00 p.m., con un tope máximo de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana. Para los adolescentes entre 17 y menos de 18 años, la jornada no excederá de ocho (8) horas diarias ni cuarenta (40) horas a la semana, con un límite de horario hasta las 8:00 p.m.
- c) Prohibición de Riesgo: En ningún caso se asignará a los aprendices menores de edad la ejecución de las labores peligrosas, insalubres o catalogadas como peores formas de trabajo infantil descritas en el artículo 124° de este reglamento.

Inspirando + Valor y Transformación

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 81 de 87

CAPÍTULO 5 POLÍTICAS SOBRE EL CORRECTO MANEJO DE LA INFORMACIÓN Y HABEAS DATA

ARTÍCULO 126º — FUNDES, comprometida con el uso legal de la protección y el tratamiento de datos personales de sus trabajadores y en coherencia con la misión institucional y las obligaciones legales derivadas de la Constitución Política (arts. 15 y 20), la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2013 y el Estatuto Digital Integral adoptado mediante Resolución Rectoral N.º 367 del 16 de enero de 2026 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-367.pdf>), establece medidas generales para garantizar la seguridad y privacidad adecuadas en la protección de datos personales de sus trabajadores.

PARÁGRAFO. 1º— Todos los trabajadores de FUNDES, sin excepción, se encuentran sometidos a la Política de Protección y Tratamiento de Datos Personales establecida en el Estatuto Digital Integral, adoptado mediante Resolución Rectoral N.º 367 del 16 de enero de 2026 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-367.pdf>), que deroga integralmente la Resolución Rectoral N.º 165 de 2014, o las normas que la modifiquen o sustituyan.

PARÁGRAFO. 2º— La Política de Protección y Tratamiento de Datos Personales aplica para toda la información personal registrada en las bases de datos de FUNDES, quien actúa como responsable del tratamiento de datos personales de sus trabajadores, la comunidad universitaria, proveedores, contratistas, subcontratistas, terceros y en general de cualquier persona de la cual tenga información personal. Todos los trabajadores de FUNDES que ejerzan tratamiento sobre bases de datos personales deben cumplir con esta política y los procedimientos establecidos.

Prevía autorización del trabajador, FUNDES procederá a solicitar la información correspondiente a sus datos personales para llevar un registro adecuado en los términos de la ley. El trabajador autoriza a FUNDES la recolección, tratamiento, almacenamiento y uso de su información para su contratación y para todos los aspectos atinentes al contrato, tales como la ejecución, cumplimiento, indicadores de gestión, supervisión, liquidación, etc.

PARÁGRAFO. 3º— Tratamiento de Datos Personales, Biométricos e Imagen. En estricto cumplimiento de la Ley Estatutaria 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2013 y la Ley 2466 de 2025, FUNDES reglamenta el tratamiento de la información del trabajador bajo los siguientes parámetros:

- Datos Biométricos y Seguridad:** El trabajador reconoce y acepta que, para fines exclusivos de autenticación, seguridad, control de acceso y gestión de la jornada laboral incluyendo las plataformas institucionales, la Institución captará y tratará datos biométricos. En virtud de la Reforma Laboral, si estos datos se integran a sistemas automatizados de supervisión, FUNDES garantiza la transparencia sobre su funcionamiento y el derecho a la supervisión humana de las decisiones derivadas de estos.
- Captación de Imagen y voz:** FUNDES queda autorizado para captar, almacenar y usar la imagen y/o la voz del trabajador mediante grabaciones de video (CCTV), las plataformas institucionales o fotografías durante la ejecución de sus funciones. Estos registros tendrán como finalidad la seguridad institucional, el registro académico y la promoción de los servicios educativos de la Institución.
- Voluntariedad y Derechos Mínimos:** La participación del trabajador en actividades de mercadeo o promoción que requieran su imagen será voluntaria. Conforme al artículo 16 de la Ley 2466 de 2025,

Inspirando + Valor y Transformación



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 82 de 87

el ejercicio de estas facultades de supervisión y uso de datos no podrá afectar el honor, la dignidad, ni los derechos mínimos de los trabajadores.

- d) Vinculación Contractual: El consentimiento expresado en el contrato de trabajo se entiende respaldado por este reglamento, el cual forma parte integral de dicha relación. El incumplimiento de las políticas institucionales de tratamiento de información aquí descritas será considerado falta grave.

PARAGRAFO. 4º. — Alcance del Monitoreo y Supervisión Laboral. En concordancia con la facultad de dirección y los límites a la subordinación establecidos en el Artículo 16 de la Ley 2466 de 2025, el trabajador reconoce que FUNDES realiza el monitoreo y verificación de las actividades laborales mediante los siguientes sistemas:

- a) Vigilancia Física y Biométrica: Uso de Circuito Cerrado de Televisión (CCTV) y sistemas de identificación biométrica para fines de seguridad institucional, control de acceso a instalaciones y gestión de la jornada de trabajo.
- b) Supervisión de Medios Tecnológicos: Monitoreo de correos institucionales, redes sociales corporativas, celulares corporativos y herramientas digitales asignadas, con el fin de garantizar el uso correcto de los activos y la protección de la información confidencial de la Institución.
- c) Captación de Imagen para Fines Educativos: Tratamiento de grabaciones y fotografías captadas durante la ejecución del servicio para registros académicos y promoción de servicios educativos, de acuerdo con la finalidad legítima reconocida en la relación laboral y el consentimiento expreso en el contrato de trabajo.
- d) Garantía de Transparencia: FUNDES garantiza que estas medidas de monitoreo no afectarán el honor, la dignidad, ni la intimidad del trabajador, y se realizarán bajo criterios de transparencia y proporcionalidad. El incumplimiento de las políticas de uso de estos medios será considerado falta grave.

PARAGRAFO. 5º— Tratamiento de Información mediante Sistemas de Inteligencia Artificial. En desarrollo de la autorización general de tratamiento de datos y en cumplimiento de la Resolución Rectoral N.º 352 del 31 de marzo de 2025 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-352.pdf>), el trabajador acepta que FUNDES procese sus datos personales, académicos, laborales y de desempeño a través de sistemas de Inteligencia Artificial.

- a) **Finalidades:** Este tratamiento tendrá como objetivos exclusivos la mejora de procesos educativos y administrativos, el análisis predictivo para la asignación de recursos, la implementación de sistemas de alerta temprana, la evaluación institucional y la investigación científica en educación superior.
- b) **Transparencia y Supervisión Humana:** En concordancia con los artículos 29 y 30 de la **Ley 2466 de 2025**, FUNDES garantiza que el uso de estos sistemas automatizados será transparente, inteligible y contará con supervisión humana. El trabajador tendrá derecho a solicitar la revisión por parte de una persona natural de cualquier decisión basada en IA que afecte sus condiciones de trabajo o evaluación de desempeño.
- c) **Límites:** El uso de IA no podrá ser utilizado para fines discriminatorios ni para afectar el honor, la dignidad o los derechos mínimos del trabajador, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 2466 de 2025.

Inspirando + Valor y Transformación

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 83 de 87

PARAGRAFO. 6º— La información suministrada será utilizada según los parámetros establecidos por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en sus guías de Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información.

ARTÍCULO 127º — FUNDES almacenará en sus bases de datos la información personal de sus trabajadores y facilitará los medios para que estos tengan acceso a la misma. El tratamiento tiene una finalidad legítima conforme a la ley, obedece al manejo interno de los datos en desarrollo de la relación laboral, y la información será manejada con las medidas técnicas, humanas y administrativas necesarias para garantizar su seguridad y reserva. El trabajador tendrá derecho a conocer el uso dado a sus datos personales, así como a actualizarlos o rectificarlos en cualquier momento.

ARTÍCULO 128º — Principios del tratamiento de datos. La seguridad de la información se tratará bajo los principios de:

1. Seguridad: la información recopilada se manejará bajo medidas técnicas necesarias para garantizar la seguridad de los registros, con el fin de evitar su adulteración, pérdida, consulta o uso no autorizado.
2. Confidencialidad: todas las personas que intervengan en la administración de datos personales no públicos estarán obligadas a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con FUNDES.

ARTÍCULO 129º — El registro de la información será llevado por FUNDES en los parámetros que establece la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y la Sentencia C-748 de 2011 de la Corte Constitucional.

CAPÍTULO 6 GARANTÍA Y PROTECCIÓN DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS

ARTÍCULO 130º — FUNDES posee y podrá poseer, con el fin de proteger su información, sistemas de videovigilancia con circuito cerrado de televisión, monitoreo de llamadas telefónicas en equipos corporativos, redes sociales institucionales y correos electrónicos institucionales. FUNDES podrá realizar en cualquier momento verificación y monitoreo de dichos medios para garantizar su correcta utilización, para lo cual sus trabajadores se encuentran informados y consienten en los mismos mediante la firma del contrato de trabajo y su cláusula de autorización integral de tratamiento de datos personales.

FUNDES diseña una política de garantía y protección de medios tecnológicos, la cual hace parte integral del presente Reglamento y su cumplimiento es de carácter obligatorio.

PARÁGRAFO. — Gestión de Servicios Digitales Educativos y Entrega de Activos de Información. En desarrollo de la facultad de dirección y protección de activos tecnológicos establecida en este mismo artículo, se establecen las siguientes disposiciones:

Inspirando + Valor y Transformación



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 84 de 87

- Capacitación obligatoria: es deber del personal participar en las jornadas sobre uso de Google Workspace for Education, ciberseguridad, protección de datos e inteligencia artificial. El incumplimiento injustificado se considera falta de orden.*
- Protocolo de terminación de acceso: al finalizar el vínculo laboral por cualquier causa, FUNDES procederá de manera inmediata a la desactivación de la cuenta institucional y de todo acceso a servicios digitales.
- Deber de restitución de información: el trabajador devolverá a FUNDES, al momento de su desvinculación, todos los equipos, documentos, materiales educativos o contenidos institucionales, sin conservar copias de información institucional o de estudiantes.
- Sanciones y normatividad: el mal uso de los sistemas o el incumplimiento de la entrega de información se califica como falta grave. El trabajador reconoce que este uso se rige por la Ley 1581 de 2012, el Estatuto Digital Integral adoptado mediante Resolución Rectoral N.º 367 del 16 de enero de 2026 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-367.pdf>) y las políticas de los proveedores de servicios educativos, y las normas que les sustituyan.

CAPÍTULO 7 DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 131º — La desconexión laboral es el derecho que tienen todos los trabajadores a no ser contactados, por cualquier medio o herramienta tecnológica o no tecnológica, para cuestiones relacionadas con su actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada de trabajo y en sus vacaciones o descansos. FUNDES se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral, salvo las excepciones del artículo 134º.

La garantía de desconexión inicia una vez finalizada la jornada laboral y dependerá de la naturaleza del cargo conforme al artículo 134º. Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que contravenga esta garantía. Las obligaciones recíprocas de desconexión entre todos los miembros de la comunidad laboral — institución, jefaturas y trabajadores en cualquier dirección jerárquica — se desarrollan en el parágrafo 2 del artículo 102º de este Reglamento

ARTÍCULO 132º — Objeto. Esta política tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en todas las modalidades de contratación vigentes, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los períodos de descanso, licencias, permisos y vacaciones, para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

ARTÍCULO 133º — Normatividad Vigente. En consonancia con la Resolución Rectoral N.º 301 del 7 de julio de 2022 (<https://fundes.edu.co/public/pdf/RESOLUCION-301.pdf>), o las normas internas que la modifiquen o sustituyan, la normativa de la política de desconexión laboral comprende:

- Ley 2191 de 2022, por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.
- Ley 2088 de 2021, por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.

Inspirando + Valor y Transformación

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 85 de 87

3. Ley 2121 de 2021, por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones.
4. Ley 1221 del 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
5. Ley 1010 del 2006, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
6. Resolución 652 de 2012, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
7. Resolución 1356 de 2012, por el cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.
8. Ley 1581 de 2012, Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.
9. Código Laboral artículo 162, excepciones en determinadas actividades laborales.

ARTÍCULO 134º — Alcance Y Aplicabilidad. El alcance y aplicabilidad de la presente política de desconexión laboral va dirigido a todos los trabajadores de FUNDES, con excepción de aquellos, que la legislación laboral y la ley 2191 de 2022, establece como exentos de dicha regulación, así:

1. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
2. Quienes por la naturaleza de su actividad o función deban mantener disponibilidad permanente para garantizar la continuidad del servicio institucional.
3. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

ARTÍCULO 135º — Esta política aplica para todo tipo de contratos laborales y modalidades de trabajo — teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa —, cualquiera que sea su naturaleza. Se exceptúan los contratos de aprendizaje y los contratos de pasantía.



SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 86 de 87

TÍTULO XI - DISPOSICIONES FINALES

CAPÍTULO 1 PUBLICACIONES

ARTÍCULO 136° — Publicación. FUNDES debe publicar el presente Reglamento en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles en dos (2) sitios distintos y de fácil acceso para todos los trabajadores. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación deberá hacerse en cada uno de ellos. (CST, art. 120.).

PARÁGRAFO — Publicación digital. De igual manera, el presente Reglamento estará disponible de forma permanente en la intranet institucional y en el sitio web de FUNDES, garantizando su acceso actualizado para todos los trabajadores en cualquier modalidad de trabajo —presencial, remoto o en casa—.

CAPÍTULO 2 VIGENCIA Y DEROGATORIA

ARTÍCULO 137° — Comunicación, observaciones y vigencia. Antes de su entrada en vigencia, FUNDES comunicará el presente Reglamento a todos los trabajadores para que presenten observaciones. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, la Rectoría las evaluará e incorporará las que considere pertinentes. El Reglamento regirá una vez surtido este proceso y desde su fijación en los lugares de trabajo, conforme al artículo 136° y al artículo 119 del CST

PARÁGRAFO — Derogatoria. Desde la fecha en que inicie su vigencia el presente Reglamento, quedan sin efecto todas las disposiciones de cualquier reglamento interno de trabajo anterior de FUNDES, en particular el adoptado en la versión 2.5 del 18 de diciembre de 2024, aprobado por el Consejo Superior mediante Acta N.º 023. El presente Reglamento es el único instrumento normativo laboral interno de FUNDES a partir de su vigencia, sin perjuicio de las resoluciones rectorales, políticas y manuales que lo complementan y desarrollan.

Inspirando + Valor y Transformación

SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD- SIAC	AP-GTH-DAF-REG-01	Versión: 3.0
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Actualizado: 15/04/2026	Página 87 de 87

A partir de esta hoja es informativa del formato, no hay necesidad de imprimir esta hoja

FICHA DE IDENTIFICACIÓN DEL DOCUMENTO NORMATIVO	
Código	AP-GTH-DAF-REG-01
Nombre del documento	Reglamento Interno de Trabajo (RIT)
Naturaleza jurídica	Reglamento normativo de carácter laboral. Acto interno de efectos jurídicos vinculantes para toda la comunidad laboral de FUNDES.
Versión vigente	3.0 — aprobada el 15 de abril de 2026
Área responsable de elaboración y actualización	Secretaría General / Asesoría Jurídica Institucional
Responsable de custodia y archivo	Dirección Administrativa y Financiera — Talento Humano
Órgano de aprobación	Consejo Superior — Acta N.º 023 del 15 de abril de 2026
Forma de publicación obligatoria	Fijación de dos (2) copias en lugares visibles del establecimiento (CST, art. 120º) y publicación en el sitio web institucional y en la intranet de FUNDES.
Forma de custodia	Expediente físico en Secretaría General + versión digital en el Sistema Institucional de Aseguramiento de la Calidad (SIAC)
¿Requiere impresión?	Sí. Obligatoria para cumplir la fijación pública exigida por el CST, art. 120º.
Ciclo de vida del documento	Elaborar → Revisar → Aprobar → Publicar → Custodiar → Actualizar → Archivar

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN	APROBACIÓN
1.0	14 ene 2010	Creación del documento.	Representante Legal
2.0	3 nov 2023	Actualización de normatividad legal vigente.	Representante Legal
2.2	23 nov 2024	Actualización de normatividad legal vigente.	Representante Legal
2.5	18 dic 2024	Actualización y armonización con legislación vigente.	Consejo Superior
3.0	15 abr 2026	Actualización mayor derivada de la Reforma Laboral (Ley 2466 de 2025) y armonización con normativa 2024-2026. Revisión integral de los once títulos.	Consejo Superior

ROL EN EL PROCESO	NOMBRE Y CARGO	FECHA	CONSTANCIA
Elaboración	P. Roberto José Guzmán Villanueva Rectoría	25/11/2025	Documento de trabajo.
Revisión funcional y operativa	María Odette Amaya Aljure Dirección Administrativa y Financiera	31/03/2026	Revisión funcional -institucional y SST
Revisión técnica — derecho laboral	Luis Eduardo Alvarado Pulecio Docente Derecho Laboral — Consultorio Jurídico	31/03/2026	Revisión técnica
Presentación al Consejo Superior	P. Roberto José Guzmán Villanueva Rectoría	15/04/2026	Presentación y aval rectoral
Aprobación	Consejo Superior de FUNDES Órgano de gobierno institucional	15/04/2026	Acta N.º 023

Inspirando + Valor y Transformación