



REGLAMENTO INTERNO DE LOS TRABAJADORES DAMAS VOLUNTARIAS HOGAR SANTO ANGEL

PREÁMBULO

El trabajo involucra el ejercicio de la actividad productiva, tanto del empleador como la del trabajador, no está ceñida exclusivamente al derecho a acceder a un empleo, sino que también a tener unas condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios que rigen las relaciones laborales. En mérito de lo anterior, el presente Reglamento de trabajo es la norma reguladora de las relaciones internas de la Fundación Damas Voluntarias Hogar Santo Ángel, en su condición de empleador y sus trabajadores, el cual determina las condiciones a que deben sujetarse en las relaciones individuales y de seguridad social, para la adecuada prestación del servicio y en cumplimiento de las obligaciones consagradas en los artículos 104 al 120 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normatividad de la legislación laboral.

CAPITULO I

DESTINATARIOS DEL REGLAMENTO

ARTÍCULO 1. Ámbito de aplicación y publicación. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo de la **FUNDACIÓN DAMAS VOLUNTARIAS HOGAR SANTO ANGEL**, identificada con el Nit. 800-103-300-1 domiciliada en el municipio de Gigante Huila, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Fundación como todos sus trabajadores, sin consideración a la clase o modalidad de contrato de trabajo que los vincule e independientemente de sus funciones o jerarquías. Este Reglamento deberá ser publicado y circularizado, conforme al Decreto 1072 de 2015. **ARTÍCULO 2. Integración.** El presente Reglamento será parte integral de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren, entre la Fundación **DAMAS**



FUNDACIÓN - HOGAR

VOLUNTARIAS HOGAR SANTO ANGEL y el personal que por vínculo laboral contrate, salvo estipulaciones en contrario que sólo pueden ser favorables al trabajador, en el marco de todos sus convenios, programas y proyectos, con relación a su objeto social y misión.

CAPITULO II

REQUISITOS PARA LA ADMISIÓN

ARTÍCULO 3. La **FUNDACIÓN DAMAS VOLUNTARIAS HOGAR SANTO ANGEL** divulga sus vacantes internamente y/o en portales destinados al reclutamiento de hojas de vida, así como en otros medios destinados para tal fin. Quien se encuentre interesado en participar en un proceso de selección para las vacantes ofertadas deberá aplicar en dichos portales o podrá enviar su hoja vida y las personas que sean seleccionadas para ocupar una vacante en la Fundación deberán reunir, de acuerdo a las directrices del perfil de cargo: la experiencia, formación, competencias necesarias, y requisitos generales establecidos para el buen ejercicio de sus funciones. El interesado deberá presentar a la Fundación por escrito o por el medio que se le indique, toda su información de carácter personal, acompañada de los documentos que permita validar su idoneidad y experiencia para el cargo a desempeñar, los cuales obligatoriamente serán: 1. Hoja de vida que deberá contener la siguiente información: Nombres completos, número de documento de identificación, correo electrónico, teléfonos de contacto, dirección de domicilio y residencia, entidad promotora de salud, entidad de fondo de pensiones a las que se encuentre afiliado; además de la relación de los estudios realizados y de los cargos desempeñados que acrediten idoneidad y experiencia para el cargo a que se postule, referencias personales y familiares. 2 Fotocopia de la cédula de ciudadanía, expedición. 3 Copia de los títulos profesionales o actas de grado, que acrediten competencias específicas para el cargo a desempeñar. 4 Certificaciones de educación no formal referenciadas en la hoja de vida. 5 Tarjeta profesional vigente, cuando se trate de profesiones que la exijan para el ejercicio. En todo caso, si el aspirante fuera contratado y se descubra que no cumple el perfil, dará causal a una justa causa para dar por terminado el Contrato.



FUNDACIÓN - HOGAR

PARÁGRAFO 1. El empleador podrá establecer en este Reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. **PARÁGRAFO 2.** El empleador podrá realizar durante la vigencia del contrato pruebas psicotécnicas, de personalidad, y de seguridad, en los términos señalados por la ley y previa autorización expresa y escrita de éste. **PARÁGRAFO 3.** Si después de haber adquirido la calidad de trabajador se descubriere falsedad o alteración en los datos o documentos presentados, será considerado una falta grave y el que incurriere en tal conducta dará lugar a la desvinculación inmediata de la Fundación, al tenor de lo dispuesto en el Artículo 289 del Código Penal.

CAPÍTULO III

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 4. Fines. La **FUNDACIÓN DAMAS VOLUNTARIAS HOGAR SANTO ANGEL**, una vez admitido el aspirante, podrá acordar con él un período inicial de prueba, que tendrá por objeto apreciar las aptitudes y actitudes del trabajador, así como el cumplimiento de los requisitos de formación y de experiencia de perfil del cargo que desempeña, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo. (artículo 76, C.S. del T).

ARTÍCULO 5. Estipulación. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77. numeral 1o C.S. del T).

ARTÍCULO 6. Duración. El periodo de prueba no excederá los dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el periodo de prueba no será superior a la quinta (1/5) parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que se exceda de dos (2) meses, y en los de obra o labor contratada no podrá ser superior a la (1/5) parte del término de duración de la obra o labor contratada, sin que pueda exceder dos (2) meses. **ARTÍCULO 7. Facultades y derechos.** Durante el periodo de prueba el contrato puede darse por terminado de manera unilateral, por cualquiera de las partes, conforme los fines del periodo de prueba expuesto en artículo 4 del presente reglamento.



FUNDACIÓN - HOGAR

Los trabajadores en periodo de prueba tienen derecho al reconocimiento y pago de salarios, prestaciones sociales, descansos obligatorios remunerados, y al pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.

CAPÍTULO IV

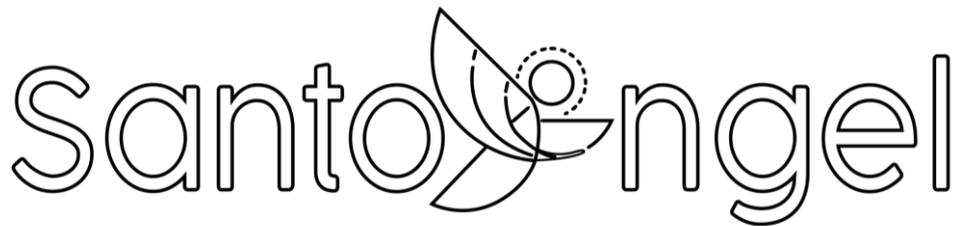
FORMA Y MODALIDADES CONTRACTUALES

ARTÍCULO 6. Clasificación. La **FUNDACIÓN DAMAS VOLUNTARIAS HOGAR SANTO ANGEL** solo acordará por escrito cualquier vínculo laboral y la Fundación adoptará de las diferentes modalidades de contratos establecidas en el marco jurídico colombiano, la más conveniente para el cargo a desarrollar conforme a los lineamientos de sus contratos, programas o proyectos. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los contratos que sean para la ejecución de un convenio, contrato, programa o proyecto específico de la Fundación, que no estipulen término de duración, se entenderán celebrados por el término de duración de la obra o labor, y en ningún caso podrá ser superior a la vigencia estipulada contractualmente en el acuerdo marco, en que se genere la relación laboral.

CAPÍTULO V

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 9. Horarios y jornada ordinaria. Los horarios de los trabajadores serán establecidos de acuerdo con las dinámicas, lineamientos, especificaciones, instrucciones y toda estipulación contractual de los diferentes contratos, programas y proyectos que desarrolle la Fundación sin que pueda excederse de cuarenta y ocho horas (48) semanales, salvo las excepciones legales. En todo caso se establecerá la jornada laboral por escrito, conforme la normatividad vigente del marco normativo colombiano. Las jornadas de trabajo gozan de intermedios de descanso proporcional y racional de acuerdo a la naturaleza del trabajo, en ningún caso el tiempo de descanso se computa con la jornada ni tampoco la hora



FUNDACIÓN - HOGAR

de almuerzo. PARÁGRAFO 1. La **FUNDACIÓN DAMAS VOLUNTARIAS HOGAR SANTO ANGEL** no reconocerá a EL TRABAJADOR recargos adicionales al salario pactado, en su lugar le concederá descanso remunerado dentro de la semana siguiente a las horas que haya laborado demás.

ARTÍCULO 10. Ius Variandi temporal. Los trabajadores laborarán la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas convenidas con Fundación en el respectivo contrato de trabajo. La Fundación podrá realizar ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente.

CAPÍTULO VI

DESCANSOS OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 11. Descanso dominical remunerado. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral; Sin embargo la Fundación rotará el descanso dominical remunerado de algunos de sus trabajadores de acuerdo a sus funciones y a las necesidades del servicio, toda vez la fundación no cuenta con los fondos suficientes para la contratación de mayor número de empleados.

CAPÍTULO VII

LICENCIAS/ S

ARTICULO 12. La **FUNDACIÓN DAMAS VOLUNTARIAS HOGAR SANTO ANGEL** concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, en caso de grave calamidad domestica debidamente comprobada, para concurrir en caso de servicio médico correspondiente, para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Fundación a través de su Representante Legal y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a



FUNDACIÓN - HOGAR

las siguientes condiciones: **1. Calamidad Domestica:** En caso de grave calamidad doméstica, entendida como “todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de la actividad del trabajador, en la cual puede verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar. Sentencia C- 930 de 2009”. Teniendo en consideración que el suceso ocurrido es imprevisto, la oportunidad del aviso puede ser simultáneo o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias. La calamidad doméstica en todo caso será calificada por la Fundación. Los permisos por calamidad doméstica solo se otorgarán cuando a juicio de la Fundación la calamidad invocada por el Empleado sea de tal magnitud que justifique por sí sola la ausencia de este a su trabajo y de acuerdo con la ley. El Trabajador tendrá la obligación de dar aviso a la Fundación dentro de las 24 horas siguientes a la ocurrencia de los hechos y aportar los soportes escritos correspondientes al hecho invocado. La Fundación podrá conceder dicho permiso, remunerado, no remunerado o compensado, de acuerdo con el tipo de calamidad que se presente, atendiendo los principios de solidaridad y razonabilidad. **2. Entierro de compañero:** En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso debe darse hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el diez por ciento (10%) de los empleados. **3. Citas médicas:** Para obtener permiso de la Fundación para asistir al servicio médico, el trabajador debe solicitar sus citas médicas de tal forma que deba concurrirse a ellas fuera de su jornada laboral y solo se otorgara permiso cuando se verifique que el trabajador no logro conseguir su cita médica fuera de su jornada laboral. Otorgado el permiso al trabajador debe comprobarse la asistencia al servicio médico con el certificado respectivo del médico de la entidad promotora de salud (E.P.S) en la que se encuentre afiliado el trabajador, sin esta prueba la inasistencia del trabajador será injustificada, dando lugar a sanciones disciplinarias y al descuento del descanso dominical remunerado, así como al tiempo de la inasistencia. El tiempo que el trabajador use dentro de su jornada laboral para concurrir al servicio médico debe ser repuesto por el trabajador laborando tiempo adicional hasta cubrir el tiempo que estuvo ausente. Los permisos deben ser solicitados con tres (3) días de anticipación. Para asistir a exámenes o



FUNDACIÓN - HOGAR

pruebas diagnósticas, el trabajador debe tener permiso de su jefe inmediato, para lo cual la Fundación correrá su turno de trabajo. El trabajador debe solicitar al médico la hora de la cita y la hora de la salida con su firma y sello respectivo y presentarlo a la Representante Legal del Consejo de Administración, este documento certifica su permiso (debe ser entregado a su jefe inmediato). El trabajador debe informar personal o telefónicamente INMEDIATAMENTE a su jefe inmediato cualquier falta de asistencia por incapacidad al sitio de trabajo. PARÁGRAFO 1: Para citas médicas de seguimiento de enfermedad o accidente de origen común o laboral o por razón a calamidad doméstica, el permiso será obligatorio. 4.

Licencia remunerada por luto: (Ley 1280 de enero 2009, ha adicionado el numeral 10 al artículo 57 del CST), conceder al trabajador una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, por el fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. 5.

Licencia de Paternidad: La Fundación reconoce 8 días hábiles por Licencia de Paternidad por la ley 755 del 2002 y C/174 del 2009/ LEY MARIA. El trabajador deberá tramitar la incapacidad correspondiente ante la EPS y hacerla llegar a la Representante Legal de la Fundación para que esta sea efectiva. Este pago estará a cargo de la EPS del trabajador. 6. **Licencia de**

Maternidad: La Fundación la otorgará en los términos señalados por la ley vigente al momento del parto una licencia de maternidad. 7. **Lactancia:** Permiso de lactancia. La trabajadora en lactancia, además de tener derecho a su licencia de maternidad, una vez terminada ésta y estar nuevamente reincorporada a sus labores normales, tendrá derecho a dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada ordinaria para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.

ARTÍCULO 13. Permiso. El trabajador que requiera un permiso para la atención de cualquier situación personal o familiar, no constitutiva en las licencias antes referenciadas, deberá solicitar por escrito, en un término no



FUNDACIÓN - HOGAR

menor a cinco (5) días hábiles de la fecha en que quiera le sea concedido, a la Fundación quien estudiará conforme los principios de solidaridad, bienestar, razonabilidad y procurando la menor afectación al servicio la negativa o aprobación de la solicitud del trabajador.

CAPÍTULO VIII

SALARIO MÍNIMO, LUGAR, FECHAS DE PAGO Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 14. Forma y libertad de estipulación. 1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario que se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito , y este puede ser quincenal o mensual.

CAPITULO IX

SERVICIOS MÉDICOS

ARTÍCULO 14. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 15. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S, A.R.L., a través de la I.P.S, a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 16. Obligación del trabajador. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades de la salud en general, y en particular las que ordene la Fundación así: 1. El trabajador deberá someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriban el empleador o la Entidad Promotora de Salud



FUNDACIÓN - HOGAR

(EPS) o la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS), en los períodos que éstas fijen por medio de sus representantes. 2. El trabajador deberá someterse a los tratamientos preventivos que ordene el médico de la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) y en caso de que el trabajador se enferme, debe seguir las instrucciones y tratamientos que éstos ordenen.

ARTÍCULO 17. Servicios médicos particulares. El trabajador podrá solicitar los servicios de otros médicos, a sus expensas, o el de la Entidad Promotora de Salud (EPS) o el de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS), podrá seguir visitando al enfermo, para efectos de control e información.

ARTÍCULO 18. Obligación de información y alerta. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al Representen Legal o quien haga sus veces del Consejo de Administración de la Fundación, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse, en caso que trabajador no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida. El trabajador deberá demostrar mediante la presentación de una constancia o documento, su asistencia al servicio médico.

ARTÍCULO 19. Prestación de servicios médicos. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la Fundación en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.



FUNDACIÓN - HOGAR

ARTÍCULO 20. Información de incapacidad médica por origen común y accidente por riesgo común. El trabajador que requiera asistencia médica deberá remitirse a su correspondiente EPS. Si recibe incapacidad laboral, informará inmediatamente ese hecho a la Fundación. El documento original de las incapacidades deberá entregarse a esta oficina, dentro de los tres (3) días siguientes al reinicio de actividades, con el fin de justificar la ausencia. En caso de accidente por riesgo común, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al Representante Legal o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y el tratamiento oportuno.

ARTÍCULO 21. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la Fundación para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de los elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

CAPITULO X

RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 22. Obligación de la Fundación DAMAS VOLUNTARIAS HOGAR SANTO ANGEL. Es obligación del empleador velar por la seguridad y salud de sus trabajadores. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, de conformidad con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

ARTÍCULO 23. Obligación del trabajador. Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones de las autoridades y del empleador o de sus representantes, relativas a la prevención de las enfermedades laborales y al manejo de los elementos de protección



FUNDACIÓN - HOGAR

personal de trabajo para evitar accidentes y conforme lo establecido en el libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 del Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015.

ARTÍCULO 24. Comunicación a la Fundación. Todo trabajador, desde el mismo día en que se le diagnostique una enfermedad laboral o sufra un incidente o accidente laboral, deberá comunicarlo, en la medida de lo posible, por cualquier medio a la Fundación. Si el trabajador no diere dicho aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que le haya sido ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar aviso. **ARTÍCULO 25.** Cumplimiento de instrucciones médicas. Los trabajadores deben acatar las instrucciones y someterse a los tratamientos que ordene el médico tratante; así como a los exámenes o tratamientos preventivos que, para todos o algunos, ordene la Fundación.

Parágrafo Primero: En caso de estar en desacuerdo con los tratamientos o exámenes, descritos en el presente artículo, deberá informarlo por escrito a la Fundación y su E.P.S. En todo caso será su responsabilidad los efectos que su decisión acarreen.

Parágrafo Segundo: El trabajador deberá reportar a la Representante Legal o a quien haga sus veces las recomendaciones médicas que de su médico tratante para su respectivo seguimiento.

ARTÍCULO 26. Obligación de observar medidas de seguridad y salud en el trabajo. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo que prescriban las autoridades de la salud y en particular a las que ordene la fundación para la prevención de peligros y riesgos en el lugar de trabajo, en el manejo de los elementos de trabajo, y especialmente para prevenir o evitar accidentes laborales.

PARÁGRAFO PRIMERO. El grave incumplimiento, por parte del trabajador, de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos laborales, adoptadas en forma general o específica, que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el



FUNDACIÓN - HOGAR

trabajo de la Fundación, será causal de terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

ARTÍCULO 27. Accidente laboral. En caso de accidente laboral, el jefe inmediato del trabajador, o quien haga sus veces, ordenarán inmediatamente la prestación de los primeros auxilios y la remisión al médico; entretanto, tomarán todas las medidas que la práctica común aconseje, como la alerta a servicios de urgencias o a la administradora de riesgos laborales, que permita para reducir al máximo las consecuencias del accidente, y a la mayor brevedad informarán del mismo a la Fundación.

CAPITULO XI

ESTIPULACIONES DE ORDEN, DISCIPLINA Y SUBORDINACIÓN

ARTÍCULO 28. Subordinación. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador constituye un elemento del contrato de trabajo, que faculta a la Fundación para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor y la dignidad del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país.

ARTÍCULO 29. Deberes generales. Los trabajadores tienen como deberes generales, los siguientes: 1. Dar cumplimiento al presente Reglamento y a las prescripciones especiales de los contratos individuales de trabajo. 2. Respeto y subordinación a su superior, siempre se le informará al trabajador, en su contrato individual de trabajo quien será su jefe inmediato. 3. Respeto a sus compañeros de trabajo. 4. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores. 5. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de lealtad colaboración y disciplina general. 6. Ejecutar el trabajo que se le confíe con honradez, compromiso, eficiencia, eficacia y de manera encomendada, con la calidad requerida y en tiempo



FUNDACIÓN - HOGAR

solicitado. 7. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa. 8. Toda acción, informe y respuesta deberá ser enmarcada en la verdad. 9. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, en su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Fundación en general. 10. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los equipos o instrumentos de trabajo. 11. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, realizando sus tareas con dedicación y evitando perturbar las de sus compañeros. 12. Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por la Fundación, evitar que terceras personas utilicen sus materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos y elementos de oficina, y en general los muebles e inmuebles de propiedad o que estén al servicio de Fundación; que se lucren de servicios o beneficios que la Fundación haya dispuesto para sus empleados. 14. Guardar absoluta reserva en relación a los manuales de procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de la Fundación, de cualquier índole, o información relacionada con los usuarios de la Fundación. 15. Respetar a toda persona, en particular a los usuarios y visitantes de la Fundación; no ejercer actos de discriminación alguna, no ejecutar ni permitir ni tolerar ni patrocinar actos de agresión en contra de las personas, y no recibir regalos, dádivas, dinero o cualquier otro beneficio con los que se pretenda propiciar el incumplimiento de los deberes funcionales. 16. Informar a su jefe inmediato, Fundación, o quien crea pertinente y seguro, conforme el orden jerárquico de la Fundación, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos contrarios a los principios de la Fundación o a las normas legales, por parte de o con la participación de empleados de la Fundación o de terceros. 17. Asistir al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal. 18. Atender las órdenes e instrucciones que la Represente Legal o quien haga sus veces de la Fundación le hagan, directamente o por medio de circulares, avisos y manuales, tanto en cuanto



FUNDACIÓN - HOGAR

a la calidad como a la cantidad del trabajo o servicio prestado. 19. Presentar la incapacidad a más tardar al día siguiente de haber regresado a laborar, pero no más tarde de una semana desde que ocurrió el siniestro. 20. Avisar siempre cualquier inasistencia a laborar total o parcial. 21. Observar y cumplir la Política de Trabajo Libre de Drogas y Alcohol. 22. Observar y cumplir las normas prescritas por la Fundación. 23. Guardar absoluta reserva sobre los datos, e información a que tenga acceso en razón u ocasión de su trabajo.

CAPITULO XII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACION Y SUS TRABAJADORES

ARTÍCULO 30. Prohibiciones especiales para Fundación. 1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes: Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice. 2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Fundación. 3. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio. 4. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59, C.S.T.).

ARTÍCULO 31. es especiales para los trabajadores. Son prohibiciones especiales de los trabajadores las siguientes: 1. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o cualquier otra dependencia de trabajo.



FUNDACIÓN - HOGAR

2. Negarse a firmar las copias de las cartas que por observaciones relacionadas con el desarrollo del trabajo le sean dirigidas. La firma de la copia sólo indica que el trabajador recibió la comunicación y no la aceptación de su contenido.

3. Incumplir las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias sin razones válidas

4. Usar las redes corporativas, los sistemas telemáticos, los equipos, medios informáticos y el correo electrónico que la Fundación pone a su disposición para fines personales o en forma diferente a ubicar información sobre las labores propias de su empleo

5. Realizar a favor de personas diferentes a la Fundación cualquier labor dentro del lugar o en horas de trabajo, o ejecutar fuera de dichas labores otras que afecten su capacidad de trabajo.

6. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la Fundación

7. Omitir la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.

8. El retardo en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente

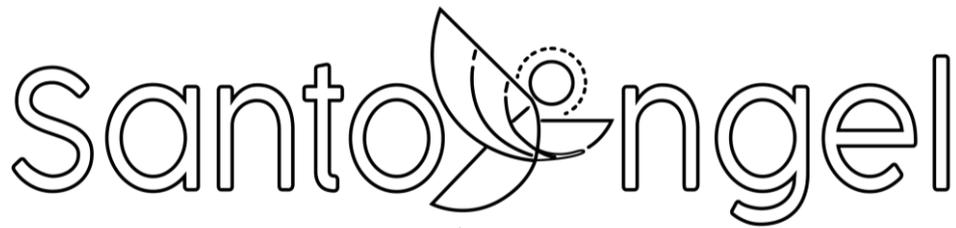
9. Dañar o maltratar los materiales, equipos, útiles, herramientas o materias primas.

10. Todo acto de indisciplina, mala fe, o discusiones durante la jornada de trabajo.

11. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.

12. Sustraer de la Fundación los útiles de trabajo, las materias primas sin permiso de esta.

13. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas.



FUNDACIÓN - HOGAR

14. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Fundación.
15. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
16. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Fundación en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60, C.S.T.).
17. Ocuparse en cosas distintas de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso de la Representante Legal de la Fundación.
18. Confiar a otro trabajador sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, instrumentos, elementos y materiales de la Fundación.
19. Haber presentado para la admisión en la Fundación o presentar después para cualquier efecto, documentos o papeles falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
20. Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer en cualquier forma documentos de la Fundación sin autorización expresa y por escrito de la misma.
21. Utilizar el celular en horas de trabajo.

CELIA SANCHEZ MONTEALEGRE

Representante Legal