

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CAPÍTULO I

ART. 1º—El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA domiciliada en la carrera 47 NO. 95- 55 Int 2, de la ciudad de Bogotá y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA como todos sus trabajadores.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que celebre la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

En consecuencia, la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA y todos sus trabajadores están obligados al cumplimiento de sus deberes legales, contractuales y del presente Reglamento.

## CAPÍTULO II Condiciones de admisión

ART. 2º—Quien aspire a desempeñar un cargo en la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA debe hacer la solicitud por escrito a través de la presentación de su hoja de vida para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Copia del documento de identidad, En caso de ser personal extranjero deberá presentar pasaportes, visa o permiso con el cual se identifique y/o cuente con permiso para laborar en el país.
- b) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Fotocopia del Diploma y del Acta de Grado de los estudios realizados (Bachillerato, Técnicos, Tecnólogos, Universitarios, Especialización y todos aquellos certificados que tengan relación con el desarrollo de sus competencias) y si actualmente está estudiando el Certificado de estudios.
- d) Fotocopia de las Certificaciones Laborales de las entidades donde haya trabajado, especificando cargo, fecha de ingreso, fecha de retiro, salario.
- e) Certificación de Afiliación expedida por su Fondo de Pensiones (A.F.P.). (Si aplica)
- f) Certificación de Afiliación a la Entidad Promotora de Salud (E.P.S) o a la ARS. (Si aplica)
- g) Fotocopia del Pasado Judicial Vigente
- h) Para efectos de afiliación al Sistema Obligatorio de Salud, si es casado podrá adjuntar los registros civiles de matrimonio y de nacimiento de los hijos. Si no es casado podrá los datos de la compañera o compañero permanente.
- i) Fotocopia del Pasado Judicial del Certificado de Antecedentes Disciplinarios expedido por la Procuraduría General de la Nación.

j) Fotocopia del Certificado de Antecedentes expedido por la Contraloría General de la Nación.

k) Certificación Bancaria para consignación de Salarios

PAR 1º— La FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N.º 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

La documentación entregada por el trabajador permanecerá en LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA aun después que el trabajador ya no preste sus servicios en la misma, permanecerá por el termino establecido en la ley o en los reglamentos de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, en todo caso no serán devueltos en ningún momento, motivo por el cual se solicitaran solo copias no originales

PAR 2º— En la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA se manejan los contratos a término indefinido, a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años y por obra o labor determinada, este último deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender, cuando no se cumplan las condiciones señaladas o cuando una vez finalice la obra o labor contratada y el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor o se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato por la nueva necesidad, especificando en cualesquiera de los dos casos de forma clara y precisa la nueva obra o labor contratada.

PAR 3º— **Prohibición al empleador sobre maniobras de elusión.** En atención al principio de primacía de la realidad, se prohíbe al empleador el uso fraudulento de las prerrogativas diferenciadas otorgadas a determinados sectores productivos o a las microempresas y pequeñas empresas, con el propósito de desconocer o menoscabar los derechos laborales reconocidos al trabajador en la presente ley.

ART. 3º—La. Cada vez que el personal contratado tenga un cambio en su domicilio o teléfono, deberá informarlo al departamento de talento Humano y/o quien ejerza tales funciones. Para todos los efectos se entenderá que la última dirección de residencia, correo electrónico y números telefónicos registrados en la hoja de vida o en el formulario de autorización de manejo de datos personales, son los datos autorizados para cualquier tipo de notificación.

### CAPÍTULO III Contrato de aprendizaje

ART. 4º—El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio,

actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz. de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;

b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;

c) La formación se recibe a título estrictamente personal;

d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

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

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente.

Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

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

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

PAR 1º— Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Chocó y Guaviare, como también para los departamentos fronterizos de La Guajira, Norte de Santander y Arauca, el Gobierno incluirá una partida adicional en el Presupuesto General de la Nación que transferirá con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje.

PAR 2º— Para efectos de la presente ley, se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.

PAR 3º— El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

PAR 4º— Los hogares infantiles y las personas jurídicas sin ánimo de lucro cuya personería jurídica esté reconocida por el ICBF, que presten servicios de atención integral a la primera infancia en cualquier modalidad de atención reconocida dentro del municipio o distrito no serán objeto de regulación de la cuota de aprendices.”.

## CAPÍTULO IV Período de prueba

ART. 5º—La FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ART. 6º—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 (CST, art. 77, núm. 1º).

ART. 7º—El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7º).

ART. 8º—Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio de la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

## CAPÍTULO V Trabajadores accidentales o transitorios

ART. 9º—Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6º).

## CAPÍTULO VI Horario de trabajo

ART. 10º—Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan, Se ajustarán a las diversas necesidades de los servicios que se encuentra obligada a prestar de conformidad con su objeto social y se ceñirá a la jornada establecida

Los turnos y horarios de entrada y salida de los trabajadores Administrativos se ajustarán a los horarios de atención a los clientes, existiendo dentro de este lapso variedad de horarios, sin exceder la jornada máxima legal de conformidad a la Ley 2101 de 2021 y el artículo 3 de la ley 2466 de 2025, la cual reduce gradualmente la jornada laboral de 48 a 42 horas semanales, así:

A partir del 15 de julio de 2025 la jornada ordinaria se reducirá a 44 horas semanales.

A partir del 15 de julio de 2026 será definitiva la jornada laboral en 42 horas semanales

Hora de Descanso (Almuerzo): Una (1) hora comprendida entre las 12:00M y 2:00PM

PAR 1º—PERIODOS DE DESCANSO: Las horas de descanso durante cada jornada cuando ésta lo amerite, serán distribuidas al menos en dos (2) secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada. (Artículo 167 C.S.T.).

En las dependencias la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, donde existen cargos que requieren permanente atención a los clientes, discrecionalmente se continuarán otorgando descansos especiales hasta un máximo de quince (15) minutos.

PAR 2º— Jornada laboral flexible. (L. 789/2002, art. 51) Modificó el inciso primero del literal C), incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

*c) La FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.*

*d) La FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de legalmente establecida se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta*

*diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (L. 789/2002, art. 51).*

**PAR 3°— Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado.** Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

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

*Quando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.*

**PAR 4°—** No habrá limitación de la jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, cuando residan en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda la jornada máxima legal de acuerdo con la Ley 2101 del 2021 constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

**PAR 5°—** Los horarios de los investigadores de campo, se ajustarán a los horarios establecidos en cada proyecto.

**PAR 6°—** La FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA se reserva el derecho de modificar, en cualquier momento, el horario contenido en este reglamento de conformidad con sus necesidades o con las condiciones sociales del momento.

**PAR 7°—** La FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada persona trabajadora en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.

PAR 7º— La FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA está obligado a entregar al personal que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

## CAPÍTULO VII Las horas extras y trabajo nocturno

ART. 11º—Trabajo ordinario y nocturno. El artículo 10 de la ley 2466 de 2025 que entrara en vigencia el 25 de diciembre de 2025, que modifico el Artículo 25 Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

1. El trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (07:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (07:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ART. 12º—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 (artículo 159. C.S.T.).

ART. 13º—. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por éste. (Artículo 1º, Decretó 13 de 1.967).

PAR — No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras; no obstante, se deberá llevar registro del trabajo suplementario de cada persona trabajadora en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas.

ART. 14º-- Tasas y liquidación de recargos

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en la ley.

PAR — LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ART. 15º-- LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 12 de este Reglamento.

ART. 16º--Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores, se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ningún otro.

ART. 17º-- El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

ART. 18º-- Descanso en sábado: Pueden repartirse la jornada máxima legal vigente 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.

ART. 19º-- El número de horas de trabajo señalado en el horario anterior, podrá ser elevado por orden de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito de amenaza o de ocurrir algún accidente, en desarrollo o cumplimiento por trabajos de urgencia que deben efectuarse en los lugares de trabajo o instalaciones de la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, pero solo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

## CAPÍTULO VIII

### Días de descanso legalmente obligatorios

ART. 20º-- Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos o aquel día de la semana que previamente se pacte como tal y los días de fiesta de carácter civil o religioso que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. El descanso en estos días tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

PAR 1º— El personal contratado 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 Cristi y Sagrado Corazón de Jesús, y los que el gobierno nacional adicione o modifique.

PAR 2º— El descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Cristi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

ART. 21º-- LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, sólo estará obligada a remunerar el descanso obligatorio al personal que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo; o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa comprobada o por culpa o disposición de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

No tendrá derecho a la remuneración del descanso obligatorio, el personal contratado que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero, por enfermedad o accidente de trabajo.

PAR— Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes en días u horas implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el personal tendrá derecho a la remuneración del descanso obligatorio en proporción al tiempo laborado.

ART. 22º--. La remuneración para el descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso distintos del domingo, se hará como para el descanso obligatorio, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

ART. 23º--. Los días de descanso obligatorio y los demás días expresados en el artículo 20 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en la ley.

PAR — El personal vinculado podrá convenir con La FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA su día de descanso obligatorio sea cualquier día de la semana, caso en el cual, será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretése la expresión dominical contenida en el régimen laboral, en este sentido, exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

ART. 24º--. Las personas trabajadoras que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción y que deban laborar los domingos y días de fiesta, tienen derecho a un día de descanso compensatorio, remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero que con los recargos legales deba recibir por el trabajo en aquellos días. El descanso antedicho se fijará de común acuerdo entre las partes.

PAR1 — El personal que excepcionalmente labore en días de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección. Si opta por el descanso compensatorio remunerado, éste se le puede dar en alguna de las siguientes formas:

- a) En otro día laborable de la semana siguiente.
- b) Si se trata del descanso obligatorio, desde el mediodía o 1:00 p.m. del domingo, hasta el mediodía o 1:00 p.m. del lunes.

Si opta por la retribución en dinero, ésta se pagará así:

- a) El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta, con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario, en proporción a las horas trabajadas.
- b) Si con el descanso obligatorio coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el personal contratado, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Implementación Gradual. El recargo del 100% de que trata este artículo, será implementado de manera gradual de la siguiente manera:

- A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
- A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
- A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

ART. 25º-- Tratándose de trabajos habituales o permanentes en día de descanso obligatorio, LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA fijará en lugar público del establecimiento, con anticipación de al menos doce (12) horas, la relación del personal que por razón del servicio no puede disponer del descanso dominical, indicando allí mismo los días u horas de descanso compensatorio. Cuando la labor en descanso obligatorio es habitual La FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA no puede

compensar en dinero su descanso. Se entiende que es habitual el trabajo en día de descanso obligatorio cuando lo hace tres o más veces en el mes.

### Vacaciones remuneradas

ART. 26°—Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1°).

ART. 27°—La época de vacaciones debe ser señalada por la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

La FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ART. 28°—Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ART. 29°—Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

ART. 30°—En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años. La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

ART. 31°—Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ART. 32°—Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5°).

PAR — 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 (L. 50/90, art. 3°, par.).

### Permisos

ART. 33°—La FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que

avisen con la debida oportunidad a la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA y a sus representantes 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 las siguientes condiciones

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias. La calamidad doméstica deberá demostrarse mediante: certificación, constancia o testimonio, dentro de los tres días hábiles siguientes contados a partir del momento en que venza el permiso correspondiente. En caso de no hacerse o de no cumplir con los requisitos del aviso o de no obtenerse el permiso correspondiente, la ausencia del trabajo se entenderá como falta grave para todos los efectos legales. El permiso por calamidad doméstica será remunerado.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- Con el fin de dar cumplimiento a la Ley 1280 del 5 de Enero de 2009, a través de la cual se estableció la “Licencia por Luto”, la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles de la ocurrencia del hecho, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

#### PARIENTES DEL TRABAJADOR CUYO FALLECIMIENTO OTORGA EL DERECHO.

1. Cónyuge o compañera permanente
2. Hijo, Padre, Madre primer Grado de Consanguinidad.
3. Nietos, Abuelos, Hermanos segundo Grado de Consanguinidad. Suegros, Hijastros Primer Grado de Afinidad
4. Padre Adoptante – Hijo Adoptivo primer Grado Civil.

El trabajador deberá demostrar el fallecimiento mediante la presentación del Registro de Defunción, y demás documentos que LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA solicite con el fin de verificar el parentesco con la persona fallecida dentro de los 30 días siguientes a la ocurrencia del hecho. y no se otorgará la licencia por luto en fechas distintas a la ocurrencia del hecho y por ende se perderá el derecho.

- Los trabajadores de la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, podrán hacer uso de la “Licencia de Paternidad”, consistente en el disfrute de dos (2) semanas remuneradas y/o proporcional a las semanas cotizadas de acuerdo con lo reconocido por parte de la Eps, a partir de la fecha de nacimiento de su hijo.

La Licencia Paternidad sólo opera para los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, sin importar la condición o vínculo legal o jurídico del padre respecto de la madre.

El único soporte válido para el otorgamiento de la Licencia remunerada de Paternidad es el Registro Civil de nacimiento, el cual el trabajador deberá presentar a FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor junto con la incapacidad expedida por la EPS.

- 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. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA (CST, art. 57, núm. 6°).
- Para lo relacionado con el otorgamiento de esta licencia por servicio médico el trabajador deberá tener en cuenta los criterios que se señalan a continuación:

Los permisos para citas médicas y terapias deberán ser reportados inmediatamente tiene el agendamiento de la cita médica y terapias para poder ajustar los procesos so pena de no recibir la autorización incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

Cuando se otorga el permiso, el trabajador deberá volver a la jornada laboral una vez terminado el objeto del permiso y deberá aportar el soporte entregado por la entidad de salud con fecha, hora de entrada y salida; en caso de no adjuntarlo, se entenderá qué faltó a laborar sin justa causa.

Las autorizaciones para otorgar permisos o licencias se harán conforme a los poderes de aprobación contemplados en las normas y procedimientos de FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, para tal fin.

En todo caso cualquier ausencia motivada por asuntos relacionados con salud, deberá ser comprobada y en caso contrario, se tendrá como inasistencia o retardo al trabajo y se aplicarán las sanciones previstas en este reglamento para tales eventualidades. Cualquier información inexacta o alteración a los registros de control médico, constancias de asistencia al servicio o cualquier asunto relacionado con el Sistema General de Seguridad Social o con una institución prestadora de servicios de salud, se tendrá como falta grave para todos los efectos legales.

La FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA solamente dará validez a las incapacidades expedidas por la EPS a la cual se encuentra afiliada cada persona trabajadora. Sobre aquellas emitidas por médicos u odontólogos no adscritos a la EPS, a quien le hayan emitido la incapacidad deberá entregar el certificado correspondiente antes de los 15 días calendario siguientes a la fecha de su expedición para que sean validados por la entidad a la cual se encuentra afiliado. De lo contrario, no se podrá realizar el recobro de la misma.

- Permiso para asistir a obligaciones escolares como acudiente. El personal contratado podrá solicitar permiso para asistir a reuniones u otras actividades escolares en calidad de acudiente, siempre y cuando su asistencia haya sido requerida de manera obligatoria por el centro educativo. Para efectos de justificación, deberá presentar la citación formal emitida por la institución educativa que demuestre tanto la obligatoriedad como la fecha y hora requerida.
- Permiso para atender citaciones judiciales, administrativas y legales. El personal tendrá derecho a ausentarse de sus labores cuando sea citado formalmente por una autoridad judicial, administrativa o legal, siempre y cuando presente copia de la citación con antelación no menor a dos (2) días hábiles o, en caso de urgencia, tan pronto como le sea posible. Este permiso será considerado justificado por el tiempo estrictamente necesario para cumplir con la diligencia, sin perjuicio de la

obligación del personal contratado de notificar su ausencia al jefe inmediato y coordinar las actividades pendientes.

Cuando el permiso se solicite para cuestiones diferentes a las aquí señaladas, La FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA se reserva el derecho de concederlo y de determinar si los remunera o no, así como también el tiempo que concede para el efecto.

PAR 1º— Los permisos deben ser tramitados con el visto bueno del jefe inmediato, ante la Dependencia Talento Humano, o quien haga sus veces.

PAR 2º— En caso de otorgarse el permiso, el personal vinculado diligencia el formato de autorización establecido para tal fin: permiso de salida, permiso de entrada con su respectiva firma autorizada.

ART. 34º—Los permisos, diferentes a los ya enunciados, deben ser solicitados con un mínimo de dos (2) días de anterioridad a la fecha programada.

ART. 35º—se concederá el descanso remunerado durante el periodo de lactancia, mismo que corresponde a dos (2) descansos de treinta minutos, cada uno, dentro de la jornada laboral, para amamantar a su hijo durante los primeros seis (6) meses de edad. Una vez cumplido el periodo inicial del permiso para lactancia, se concederá, únicamente, un descanso de 30 minutos diarios, durante la jornada laboral, hasta que el menor alcance los dos (2) años de edad, siempre y cuando exista manifestación de existencia de una adecuada lactancia materna continua, lo anterior de conformidad con la Ley 2306 de 2023.

PAR 1º— La FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA podrá conceder la licencia parental compartida y/o licencia parental flexible de tiempo parcial, previo cumplimiento de los requisitos, de conformidad con lo establecido en la ley 2114 de 2021 y/o cualquiera que la modifique, derogue o sustituya.

PAR 2º— La FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA podrá conceder la licencia parental compartida y/o licencia parental flexible de tiempo parcial, previo cumplimiento de los requisitos, de conformidad con lo establecido en la ley 2114 de 2021 y/o cualquiera que la modifique, derogue o sustituya.

## CAPÍTULO IX

### Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan

ART. 36º—Formas y libertad de estipulación:

1. La FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

ART. 37°—Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ART. 38°—Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, núm. 1°).

Períodos de pago: la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA pagará los sueldos quincenal o mensualmente directamente al trabajador o las personas que él autorice por escrito, sin perjuicio que de manera unilateral LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA cambie la periodicidad de pago de conformidad al Artículo 134 CST.

## CAPÍTULO X

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo

ART. 39°—Es obligación de la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador

ART. 40°—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 asignados. En caso de no afiliación estará a cargo de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ART. 41°—Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo o tenga una alteración en su salud, deberá comunicarlo LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiera 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.

PAR. -- En caso de accidente de trabajo, enfermedad común o profesional, que impidan que el trabajador preste efectivamente el servicio, los trabajadores están obligados a presentar los certificados de incapacidad para trabajar expedidos por la EPS o la ARL, junto con el anexo de la epicrisis, dentro de los tres (3) días siguientes al inicio de la incapacidad, los cuales deberán entregar a LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA de manera personal o por interpuesta persona. Es pertinente aclarar que los documentos mencionados (Incapacidad y epicrisis) son los únicos aceptados por LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA para justificar la ausencia.

ART. 42°—Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial establecidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, así como también al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y por las normas prescritas por las autoridades y en particular por las que ordene LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA. Igualmente se practicarán los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso.

PAR1°— Los trabajadores con condición médica especial al igual que aquellos que sean reintegrados por decisión judicial, deberán someterse a las disposiciones que el área de talento Humano de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA considere pertinente a fin de lograr un seguimiento efectivo a su proceso de rehabilitación. Igualmente se encuentra obligados a hacer entrega al área de medicina laboral de copia de todos los soportes médicos que le sean entregados por el médico o entidad tratante a los cuales se les dará el tratamiento de documentación confidencial.

PAR 2°— El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, que le hayan comunicado por escrito, facultan a LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

ART. 43°—En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, reportando por escrito el accidente de trabajo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la A.R.L., dentro de los dos días siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ART. 44°—En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo deberá comunicar inmediatamente al jefe Inmediato, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno, reportando por escrito el accidente de trabajo, según las disposiciones legales vigentes, la omisión de la notificación oportuna constituye una falta grave a las obligaciones del trabajador.

ART. 45°—LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligado a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá a la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ART. 46°—LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA llevará estadísticas y matrices de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, determinando en todo caso, la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida, generando planes de acción.

ART. 47°—En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, Ley 1562 de 2012 del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ART. 48°—ABUSO DEL DERECHO: Los trabajadores que se encuentren en situación de discapacidad o tengan alguna condición especial de salud y abusen del derecho de conformidad al numeral 11 Resolución 3050 de 2022, LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA procederá a realizar la respectiva denuncia a las entidades competentes e iniciar el debido proceso disciplinario

## CAPITULO XI TELETRABAJO

ART. 49°—Con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de contratación laboral, los teletrabajadores deberán tener en cuenta las indicaciones efectuadas por LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA y en especial aquellas contenidas en el presente Reglamento para el manejo de los equipos y programas que se entreguen. (Artículo 5° Decreto 0884 de 2012)

Los teletrabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones especiales para garantizar el adecuado uso de equipos y programas entregados:

- a. Los elementos que se entreguen a los teletrabajadores serán responsabilidad directa y personal de éstos.
- b. Los elementos y equipos sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los teletrabajadores en desarrollo del objeto del contrato individual de trabajo suscrito con LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.
- c. Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA imparta para el uso adecuado de los equipos y programas.
- d. Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños.
- e. Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los teletrabajadores son intransferibles y de uso exclusivo de cada uno de los teletrabajadores.
- f. Los teletrabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de los usuarios y las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas.

g. Aquellas contenidas en las políticas internas que existan en LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.

PAR --El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes determinadas se constituye como una falta grave y una violación a las obligaciones y prohibiciones que rigen los contratos individuales de trabajo entre los teletrabajadores y LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, en atención a lo establecido en el literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T.

ART. 50º—Los teletrabajadores deberán garantizar de forma íntegra la confidencialidad y reserva de la información a la que tengan conocimiento en ejecución de sus funciones, la cual en todo caso sólo podrá ser utilizada como desarrollo del objeto del contrato individual de trabajo suscrito con LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA. (Artículo 5º Decreto 0884 de 2012)

PAR 1º—. Se prohíbe expresamente revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA a la cual hayan tenido acceso, o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.

PAR 2º— El incumplimiento de cualquier forma de lo estipulado en el presente artículo será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965.

PAR 3º-- **Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte.** El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte.

En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996.

El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.”

## CAPÍTULO XII Prescripciones de orden

ART. 51º— Todo el personal está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeñe lo cual supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica o proceso del oficio respectivo y al conjunto de indicaciones, instrucciones o recomendaciones que se hubieren impartido o se impartieren para lograrlo en la mejor forma y en el menor tiempo posible. Así, se considera que Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto, lealtad y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo, voluntarios, víctimas, clientes y visitantes de la fundación

- c) Realizar personalmente su labor y funciones convenidas en el contrato de trabajo.
- d) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- e) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.
- f) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- g) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- h) No realizar actividades extras que vayan contra los principios de la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA o desdibujen la labor de la misma.
- i) Velar por el autocuidado de su salud e integridad física durante el ejercicio de sus funciones
- j) Ser veraces en todo caso.
- k) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos para el logro de los objetivos de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.
- l) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y evitar los accidentes de trabajo.
- m) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores.
- n) Comunicar oportunamente a la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios
- o) Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales
- p) Cumplir con las recomendaciones y/o restricciones ocupacionales laboral y extralaboralmente.
- q) No discriminación en el ámbito laboral.
- r) Circular, consultar, acceder o en general tratar datos personales contenidos en las bases de datos de la Organización, únicamente en los términos y para las funciones en que haya sido autorizado, teniendo en cuenta las finalidades previstas en la Política de Tratamiento de Información (PTI) de la Organización.

PAR — La FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA podrá realizar grabaciones de seguridad con cámaras de vigilancia, recolectar datos biométricos, realizar prueba de alcoholemia previo consentimiento del empleado, lectura de huellas digitales y demás medidas tendientes a mantener el orden y la seguridad dentro de las instalaciones de la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA

### CAPÍTULO XIII Orden jerárquico

ART. 52°—El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, es el siguiente:

Gerente General  
Director de operaciones  
Talento Humano

PAR -- Los cargos mencionados y aquellos cargos de jefaturas equivalentes en la estructura organizacional de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores.

## CAPÍTULO XIV

### Labores prohibidas para menores

ART. 53°—Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.) La expresión mujeres fue declarada INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-038-21 de 24 de febrero de 2021.

ART. 54°—Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

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 subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en un basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PAR-- Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117 de la Ley 1098 de 2006, Código de la Infancia y la Adolescencia – Resolución 4448 de 2005).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

## CAPÍTULO XV

### Obligaciones especiales para la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA y los trabajadores

**ART. 55°—Son obligaciones especiales de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA**

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores instalaciones apropiadas y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedades. Para este efecto la dependencia mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Facilitar mecanismos para el autorreporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas; esta información la debe utilizar como insumo para la actualización de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
5. Establecer por escrito una Política de seguridad y salud en el trabajo.
6. Proteger la seguridad y salud de los trabajadores de conformidad a lo establecido en el decreto 1443 de 2014. Vinculado en el Decreto 1072 de 2015.
7. Escoger y capacitar a los representantes de los comités de seguridad y salud en el trabajo.
8. Asignar y comunicar las responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo a todos los niveles de la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, incluida la alta dirección.
9. Rendición de cuentas al interior de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, a quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en trabajo SGSST.
10. Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el cumplimiento del SGSST.
11. Cumplir con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
12. Hacer efectiva la Participación de los Trabajadores y sus representantes ante los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia Laboral, Comité de Investigaciones de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales).
13. Informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante los Comités de seguridad y salud en el trabajo, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST.
14. Garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con el SGSST. Promover la participación de todos los miembros de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
15. Integrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA
16. Elaborar una matriz legal con las normas vigentes relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo.
17. Suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, a quienes devenguen un salario inferior a dos (2) veces el mínimo legal vigente en LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA. (Artículo 57 C.S.T.).
18. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
19. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
20. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento.
21. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen médico de retiro y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o

durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

22. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, que ordena la ley.
23. Estructurar una política de acompañamiento a trabajadores en situación o condición de discapacidad.
24. Generar unas funciones de discapacidad para los trabajadores reincorporados al trabajo, para que sean reubicados laboralmente las cuales deben ser socializados a los trabajadores con el compromiso de cumplimiento por parte de los trabajadores en tal situación.
25. Reubicar a los trabajadores discapacitados teniendo en cuenta los perfiles de discapacidad, puesto de trabajo y empleado.
26. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, en caso de que la lactancia supere los 6 meses del menor, la trabajadora deberá remitir un certificado por parte del médico pediatra cada dos meses donde confirme que el bebe sigue lactando.
27. Pagar a las personas trabajadoras los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad de éste. Si el personal prefiere radicarse en otro lugar, la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del personal vinculado, se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
28. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

PAR.— Obligaciones especiales para con el aprendiz: Además de las obligaciones normales a cargo de la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA ésta deberá, para con el aprendiz:

1. Garantizarle el acceso del aprendiz a la capacitación laboral y concederle licencia no remunerada cuando la actividad académica así lo requiera.
2. Facilitarle todos los medios para que pueda recibir la formación profesional, metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.
3. Pagarle la cuota de sostenimiento prevista en la ley.
4. Afiliar a la seguridad social en salud y a la ARL a todos los aprendices en etapa lectiva.
5. Afiliar a la seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales a los aprendices en etapa productiva o en formación dual.
6. Reconocer a los aprendices, las prestaciones sociales, auxilios y demás derechos laborales a los que tengan lugar de conformidad con la ley.
7. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubieren aprendido.

ART. 56°—Son obligaciones especiales del trabajador

1. Realizar personalmente la labor en términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y aceptar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. Observar con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el trabajo a fin de lograr calidad y eficiencia.

3. Realizar únicamente las tareas para las cuales está capacitado y entrenado, si desconoce cómo realizar la tarea de manera segura, solicitar al jefe inmediato o supervisor, instrucciones adicionales.
4. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
5. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
6. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
7. Comunicar oportunamente a LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA las observaciones que estimen conducentes a evitar daños y perjuicios.
8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.
9. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
10. Reportar todo accidente de trabajo, por leve que sea, informando inmediatamente al inspector de seguridad y al coordinador SST, a quien haga sus veces y a su jefe inmediato.
11. Informar toda condición insegura que observe en su lugar de trabajo a su jefe inmediato, a un miembro del comité paritario o al encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
12. Utilizar adecuadamente el equipo de protección personal suministrado por LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.
13. Procurar el cuidado integral de su salud.
14. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
15. Mantener en perfecto orden y aseo su sitio de trabajo.
16. Registrar en las oficinas de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA la dirección de su domicilio y dar aviso oportuno a cualquier cambio que ocurra.
17. Recibir y tratar con la mayor cortesía, atención e interés a toda persona que encuentre en las instalaciones de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.
18. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, la información y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo se le soliciten.
19. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo a servicio de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA toda su capacidad normal de trabajo.
20. Cumplir estrictamente la jornada máxima legal de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados y de conformidad con la naturaleza de las funciones.
21. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución normal de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, siempre que se respete, por parte de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras y trabajos suplementarios de días festivos.
22. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario asignado y debidamente preparado para iniciar su labor diaria.
23. Marcar por sí mismo la tarjeta de control o por el mecanismo físico tecnológico que se establezca, tanto a las horas de entrada y de salida de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, como en los turnos de alimentación. Fuera de los horarios regulares, deberá presentar su autorización escrita para entrar o salir de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, firmada por el jefe del área respectiva y por el área de Administración de Personal.
24. Cumplir los procedimientos internos y las políticas de control y seguridad de la información.
25. Administrar de manera responsable las cuentas y claves de acceso asignadas para el uso de los diferentes servicios y aplicativos en desarrollo de sus actividades laborales.

26. Notificar inmediatamente al área de TI y/o a su superior jerárquico inmediato de cualquier uso no autorizado de sus cuentas y/o usuarios creados en las plataformas de la FUNDACION THE ROAD COLOMBIA o cualquier intrusión de seguridad conocida.
27. Utilizar los servicios tecnológicos suministrados por la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, únicamente con fines institucionales.
28. Conocer que todos los datos que se crean y manipulan en los sistemas, aplicaciones y cualquier medio de procesamiento electrónico, durante el desarrollo normal de las actividades laborales, es de propiedad exclusiva de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.
29. Garantizar que las comunicaciones institucionales sean únicamente a través de las cuentas de correo electrónicas corporativas asignadas, siendo el usuario el responsable del contenido de los mensajes enviados.
30. Facilitar y garantizar el proceso de backup de la información de acuerdo con cronogramas y requerimientos del equipo IT y/o la persona encargada para tal actividad.
31. Reportar e informar en forma amplia y de inmediato a la Gerencia o superiores inmediatos, sobre cualquier acto indecente, inmoral, o de mala fe de que tenga conocimiento y que afecte a LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, al personal o a terceros.
32. Autorizar expresamente, para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario y prestaciones sociales, de las sumas pagadas de más, ya sea por error o por cualquier otra razón, lo mismo que de los préstamos que por cualquier motivo se le hayan hecho.
33. Someterse estrictamente a las disposiciones del presente Reglamento y a las disposiciones particulares determinadas por las respectivas empresas cliente si así lo establece la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.
34. Responder a LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA por los daños que le llegare a causar con intención, en bienes de su propiedad o en los de un tercero que deba resarcir a LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, o sobre aquellos que por algún motivo o razón estén en custodia de ésta.
35. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados e indicados por LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA dentro o fuera de su recinto.
36. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
37. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
38. Participar de manera activa en los comités de seguridad y salud en el trabajo de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia Laboral, Comité de Investigaciones de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales).
39. Observar cuidadosamente las disposiciones de tránsito de las autoridades cuando LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA le confiere el manejo de vehículos.
40. Aceptar su traslado a otro cargo u otra ciudad dentro de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, siempre que no sufra desmejoramiento en su salario o en el cargo para el cual fue contratado.
41. Usar y utilizar en forma inmediata el carné y los elementos, uniformes, dotaciones e implementos que le suministre LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.
42. Atender a todas las instrucciones médicas y precauciones que le indiquen en el establecimiento, sección o departamento respectivo, o el personal de Seguridad y Salud en el Trabajo por medio de carteles, circulares, cartas, avisos, etc.
43. Presentar dentro de los tres días siguientes al inicio de una incapacidad, el soporte escrito del médico de la EPS respectiva, donde acredite la duración de esta.

44. Conforme al orden jerárquico establecido por LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, observar estrictamente el conducto regular en sus peticiones, observaciones, sugerencias, quejas, reclamos, etc.
45. Cumplir con el programa de acompañamiento a trabajadores en condición de discapacidad.
46. Cumplir con las funciones de discapacidad socializadas por LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.
47. Cumplir con la reubicación laboral de acuerdo con los lineamientos legales.
48. Comunicar de forma veraz las situaciones para las cuales el trabajador solicita a LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA los permisos respectivos.
49. Los trabajadores con condición médica especial al igual que aquellos que sean reintegrados por decisión judicial, deberán someterse a las disposiciones que el área de Talento Humano de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA considere pertinente a fin de lograr un seguimiento efectivo a su proceso de rehabilitación. Igualmente se encuentra obligados a hacer entrega al área de Talento Humano de copia de todos los soportes médicos que el sean entregados por el médico o entidad tratante a los cuales se les dará el tratamiento de documentación confidencial y a la aplicación de las pruebas de competencia y conocimientos que les realice el área Talento Humano de la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.
50. Cumplir el protocolo de vestuario y de imagen de acuerdo con el cargo para el cual ha sido contratado.
51. Cumplir con las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, reglamentos, procesos, procedimientos, instrucciones y normas administrativas que expida o haya expedido LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA y/o sus clientes.
52. Acogerse de manera estricta a lo establecido en la Política de Protección de Datos personales, y dar cabal cumplimiento a lo establecido en la Ley 1581 de 2012.
53. Acogerse de manera estricta a lo establecido en la Política Corporativa – Manual de Procedimientos y Políticas que este establecido o se establezca por parte de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.
54. Aceptar, que todo tipo de información relacionada con LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA que reciba o conozca con relación a la ejecución de sus labores, tiene como única y exclusiva finalidad, el permitir el cabal y correcto desempeño de sus labores, por lo tanto, se obliga a no difundir, comentar, copiar, entregar o comunicar a terceros o hacer un uso diferente a este, por lo que la misma deberá ser manejada con absoluto sigilo. De igual manera el personal vinculado sólo podrá obtener y utilizar la información requerida para su trabajo previa autorización de la Gerencia. Para todos los efectos legales se califica como falta grave que el personal, aún por primera vez, viole la cláusula de confidencialidad.
55. Cumplir las políticas internas de la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, en especial aquellas orientadas a la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra el personal vinculado, sin distinción de su sexo, las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

PAR 1.-- La violación o incumplimiento de cualquiera de los deberes aquí determinados constituye falta grave con las consecuencias señaladas en la legislación laboral.

PAR 2-- Obligaciones especiales del aprendiz: Además de las obligaciones que la ley laboral establece para todo el personal, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asidua y puntualmente tanto a los cursos como a su trabajo, comportándose con diligencia y aplicación y sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes y reglamentos tanto del SENA como de la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.
2. Procurar el mayor rendimiento en sus estudios.

3. Cumplir con el plan de formación definido por la entidad educativa y la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, desarrollando con responsabilidad las actividades asignadas, tanto en etapa lectiva, productiva, como en la formación dual.
4. Observar buena conducta, respeto y cortesía con sus relaciones con el resto de personal, superiores, clientes y demás personas con las que tenga contacto en el desarrollo de sus funciones y formación.
5. No exceder los límites de sus funciones o responsabilidades, absteniéndose de realizar actividades ajenas al proceso formativo o a su perfil profesional, salvo autorización expresa de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA y en los términos permitidos por la ley.
6. Informar de inmediato cualquier situación que impida el normal desarrollo de su proceso de aprendizaje, como ausencias, problemas de salud o dificultades personales.
7. Respetar las normas de bioseguridad, seguridad y salud en el trabajo, así como las políticas internas de la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.
8. Abstenerse de realizar cualquier acto de discriminación directa o indirecta hacia mujeres y personas con identidades de género diversas ya sea por su orientación sexual, nombre identitario u otros aspectos personales que no guarden relación con el ejercicio de sus funciones laborales.
9. Respetar la diversidad en el lugar de trabajo, absteniéndose de realizar manifestaciones de racismo, xenofobia o discriminación por razones de ideología política, credo religioso, origen étnico, identidad de género o cualquier otro aspecto de la vida personal del personal vinculado a la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.
10. Abstenerse de inducir, promover o participar en prácticas discriminatorias hacia personas que se identifiquen con géneros no binarios, diversas orientaciones sexuales u otras expresiones de identidad, garantizando un ambiente laboral inclusivo y respetuoso.
11. Abstenerse de realizar actos de discriminación o maltrato hacia personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género, protegiendo sus derechos laborales y personales dentro del entorno de trabajo.
12. Respetar el ejercicio libre de la libertad religiosa y política de todos los que comparten en el lugar de trabajo siempre que su manifestación no interfiera con el normal desarrollo de sus funciones dentro de la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.
13. Abstenerse de emitir comentarios, realizar actos o ejercer presiones que vulneren el derecho a la igualdad, la dignidad y el respeto por las diferencias individuales de las personas que comparten en el lugar de trabajo.

ART. 57º—Se prohíbe a la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA:

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

- a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
- b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
- c) En los procesos de ejecutivos de alimentos, donde el juzgado determine la retención salarial de los salarios, prestaciones, liquidaciones y demás emolumentos

d) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.

e)

f) En cuanto a las cesantías LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.

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

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

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultades o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

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

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

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.

10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

11. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas, con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

12. Se prohíbe el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

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

14. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o político, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.

16. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

ART. 58º—Sé prohíbe a los trabajadores y constituyen también faltas graves:

1. Sustraer de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA y/o empresa cliente.

2. Presentarse a LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar en ejercicio de sus funciones.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

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

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

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA en objetivos distintos del trabajo contratado.

9. Dañar los útiles o equipos de trabajo o desperdiciar los elementos que se le suministren.

10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificaciones u oficinas de trabajo.

11. Hacer negocios o proponer la realización de ellos, valiéndose de la influencia que su posición le permita tener sobre otros trabajadores de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.

12. Efectuar préstamos en dinero a interés a los empleados de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.

13. Usar los teléfonos de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA para conversaciones particulares, recibir visita para negocios ajenos a las tareas encomendadas, salvo en casos de urgencia.
14. Fumar dentro de las instalaciones de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, salvo en los sitios expresamente autorizados por escrito
15. Cocinar, calentar, elaborar, preparar, comer o tomar dentro de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA cualquier clase de alimento, salvo en los aparatos, sitios y horarios expresamente autorizados por escrito por LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.
16. Ausentarse del sitio de trabajo sin previa autorización del jefe inmediato.
17. Los trabajadores no podrán exceder los horarios dispuestos por LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, según los turnos establecidos, destinados a descanso o consumo de alimentos
18. Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA en horas hábiles de trabajo, sin permiso o autorización del superior jerárquico.
19. Mantener con personas extrañas a LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho indebido de la misma.
20. Elaborar o ayudar a elaborar productos o servicios iguales, similares o conexos a los de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, ya sea para terceros o para provecho del mismo trabajador.
21. Suministrar a extraños, sin autorización expresa, datos relacionados con LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA o con cualquiera de los sistemas y procedimientos que utiliza LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA para el desarrollo del objeto social.
22. Ocuparse en cosas distintas de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
23. Imponer o hacer imponer medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio, el de otro u otros trabajadores, no salgan con la claridad, calidad y en el tiempo fijado por LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.
24. Ejecutar defectuosamente el trabajo, esconderlo, botarlo o no informar de él al superior respectivo.
25. Confiar a otro trabajador, sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, instrumentos, elementos, maquinaria y materiales de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.
26. Pasar del puesto o lugar de su trabajo a otro puesto o lugar de trabajo por razones diferentes a las necesidades del trabajo, sin orden o permiso del jefe respectivo, y aun contando con tal permiso, gastar más del tiempo normal y necesario en cualquier acto o diligencia.
27. Mantener, consumir o expender, dentro o fuera de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA y en cualquier cantidad, licores o bebidas embriagantes, tóxicas, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier producto o sustancia semejante. misma, aun cuando sea en horas no laborales.

28. Usar para fines distintos o contrarios a la forma indicada, ropa o implementos de trabajo.
29. Hacer parte de cualquier maniobra tendiente a la liquidación parcial de cesantías de compañeros de trabajo, por sí mismo o por medio de terceras personas, o prestarse en cualquier forma para que el trabajador solicite u obtenga la liquidación parcial de la cesantía, con documentos o negociaciones no verdaderas o falsas.
30. Hacer cualquier venta, suscripción o actos comerciales semejantes a los ejecutados por LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA dentro o fuera de ella.
31. Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer en cualquier forma, documentos de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA sin autorización expresa por escrito de esta.
32. Distribuir o fijar dentro de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA periódicos, hojas, volantes, circulares o documentos semejantes, no ordenados ni autorizados por escrito por parte de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA. Dentro o fuera de las horas hábiles. Igualmente se prohíbe cualquier publicación calumniosa, denigrante o dañina contra LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA o colaboradores de esta, por parte del trabajador dentro o fuera de ella.
33. Dejar que los vehículos de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA o los suministrados por ella, sean movidos o conducidos por personas diferentes a los respectivos conductores.
34. Sacar o intentar sacar de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, paquetes, bolsas u objetos semejantes sin la autorización de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, teniendo que permitir siempre que sean examinados y observados por las personas señaladas para tal efecto.
35. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas, servicios y nombre de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, o incitar a que no se compren, reciban u ocupen los productos o servicios de esta.
36. En ninguna circunstancia, los colaboradores de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA pueden utilizar los recursos informáticos asignados para realizar actividades prohibidas por las normas internas, o legislación nacional e internacional.
37. Intervenir los equipos de propiedad de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA sin la aprobación de las personas destinadas para tal fin.
38. Retirar información de base magnética (casetes, diskettes, memorias etc.) sin la debida autorización escrita por parte de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.
39. Violar los derechos de cualquier persona o institución protegidos por derechos de autor, patentes o cualquier otra forma de propiedad intelectual haciendo uso de equipos y/o cualquier otra herramienta de propiedad de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.
40. La distribución o instalación de software sin la licencia de uso adquirida por LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.
41. Difundir información identificada como confidencial a través de medios que involucren el uso de la Tecnología de la información.

42. Introducir softwares maliciosos en la red o en los servidores de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA (virus, malware, envió masivo de correo electrónico, etc.)
43. Utilizar la infraestructura de tecnología de información de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA para conseguir o transmitir material sin ánimo de lucro o con el fin de realizar algún tipo de acoso, difamación, calumnia o cualquier otra actividad hostil.
44. Ver o descargar desde sitios de Internet gráficos, imágenes o cualquier otro material que pueda ser percibido como obsceno, abusivo, o que contenga humor inapropiado, lenguaje amenazante, acosante u objetable, dirigido a un individuo o a un grupo, sin la debida autorización para ello.
45. Descargar cualquier tipo de software comercial, shareware o freeware en los equipos de trabajo, sin la autorización del área encargada.
46. Hacer ofrecimientos fraudulentos de productos o servicios cuyo origen sean los recursos o servicios propios de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.
47. Revelar las contraseñas personales asignadas o permitir su uso a terceros para actividades ajenas a la misión de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.
48. Burlar mecanismos de seguridad, autenticación, autorización o de auditoría de cualquier servicio de red, aplicación, servidor o cuenta de usuario.
49. Realizar actividades que contravengan la seguridad de los sistemas o que generen interrupciones de la red o de los servicios.
50. Obtener, compilar, sustraer, ofrecer, vender, intercambiar, enviar, comprar, interceptar, divulgar, modificar o emplear códigos personales, datos personales contenidos en ficheros, archivos, bases de datos o medios semejantes a través de equipos, redes y demás herramientas informáticas y de comunicaciones suministradas por LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.
51. Amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo u ocultar el hecho.
52. Contravenir los estándares de servicio al cliente que LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA ha establecido en forma general o particular.
53. Utilizar radios transistores, grabadoras, etc., en horas y sitios de trabajo y sin autorización de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.
54. Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA o tomar parte en tales actos.
55. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
56. Los trabajadores no podrán negarse a permitir su requisita por parte del personal de vigilancia y/o la persona que se designe para tal labor.
57. Atentar contra la dignidad de los compañeros (as) de trabajo o a la de uno de sus subalternos(as).

58. No comunicar a LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA en forma inmediata, cuando tenga conocimiento de la ocurrencia de hechos irregulares violatorios a la ley, los reglamentos, órdenes y demás disposiciones de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA o de los beneficiarios, cometidos por compañeros de trabajo o por cualquier otra persona.

59. La inasistencia injustificada a las diligencias de descargos para las cuales haya sido citado. En igual forma, el negarse a firmar la correspondiente citación.

60. Omitir contestar los teléfonos, o, haciéndolo, realizar actos que perjudiquen la correcta prestación del servicio, tales como gritar o irrespetar al interlocutor, colgar la llamada, etc.

61. Ejecutar actos que generen detrimento patrimonial para LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA o sus Clientes.

62. Todo lo demás que resulte de la naturaleza del contrato o de sus cláusulas, de las Leyes o Reglamentos Generales o Normas Administrativas que expida o haya expedido LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.

## CAPITULO XVI ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ART. 59°—DERECHO A SANCIONAR: Todo acto de indisciplina y cualquier violación de las prescripciones de orden, o de las obligaciones y prohibiciones legales, reglamentarias y contractuales del trabajador, que no sean motivo justo para dar por terminado el Contrato de Trabajo, podrá ser sancionado por LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA en la forma que determina este Reglamento a través de las personas facultadas para ello establecidas en este reglamento

ART. 60°—SANCIONES DISCIPLINARIAS: Las sanciones disciplinarias que LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA puede imponer a sus trabajadores son de cuatro tipos: Llamado de Atención Verbal y/o Acta de compromiso, Recordatorio de Funciones, Llamado de Atención Escrito y Suspensión.

Para el efecto se adoptan las siguientes definiciones:

1. Llamado de Atención Verbal y/o Acta de Compromiso: Advertencia privada que se hace al empleado que cometiere por primera vez una falta leve, previniendo para que en lo sucesivo no se repita. Este llamado de atención se documenta a través de un acta de compromiso que suscriben el jefe inmediato y el trabajador, luego de recibir la correspondiente retroalimentación. El compromiso no se registra en la hoja de vida del trabajador, pero puede ser tomado como antecedente en caso de reincidencia.
2. Recordatorio de Funciones: Amonestación escrita y leve que se le realiza al trabajador recordando funciones y/o obligaciones derivadas de la relación contractual, la misma se registra en la hoja de vida del trabajador.
3. Llamado de Atención Escrita: Se aplica en los casos en que un empleado a pesar de las indicaciones, correcciones y llamadas de atención verbales, actas de compromiso, recordatorio de funciones, no cumple con las instrucciones, compromisos de mejora o viola alguna norma en forma que revista cierta seriedad. Su imposición queda registrada en la hoja de vida del trabajador.

4. Suspensión: Suspensión de un empleado de su cargo sin pago de sueldo y prestaciones sociales, por cuanto éste, a pesar de haber recibido llamadas de atención escritas, por faltas que revisten cierta importancia, infringe la misma norma o comete falta de mayor gravedad. Su imposición queda registrada en la hoja de vida del trabajador.

PAR. --LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento o en el Contrato de Trabajo (Artículo 114 C.S.T), y además se tendrá en cuenta las Normas Administrativas y circulares normativas que expida o haya expedido LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA para una mejor orientación acerca del carácter formativo y constructivo de las medidas disciplinarias.

ART. 61°— Se establecen y sin limitarse a estas las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA por la primera vez llamado de atención verbal; por la segunda vez llamado de atención escrito; por la tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días; por cuarta vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días.
- b. La falta total al trabajo en la mañana o en la tarde, o en el turno correspondiente, sin excusa valedera, cuando no cause perjuicio de consideración a LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, implica por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, y por la segunda vez, suspensión hasta por ocho (8) días.
- c. La falta al trabajo durante un (1) día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, implica por la primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- d. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, implica la suspensión al trabajo hasta por ocho (8) días por la primera vez y hasta por dos (2) meses, si ya ha sido sancionado.

ART. 62°—Constituyen faltas graves:

- a. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d. Toda actuación del trabajador que constituya situaciones de abuso de derecho- según lo previsto en la normatividad legal vigente, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, con justa causa sin perjuicio de las acciones legales establecidas. Las situaciones de abuso del derecho se presentan a continuación:

- i. Que el trabajador no haya seguido el tratamiento médico y/o terapias ordenadas por el médico tratante, no asista a valoraciones, exámenes y controles o no cumpla con los procedimientos, restricciones y recomendaciones necesarias para su rehabilitación, en al menos el 30% de las situaciones descritas.
- ii. Que el trabajador no asista a los exámenes y valoraciones para determinar la pérdida de capacidad laboral.
- iii. Que se detecte una presenta alteración o posible fraude en alguna de las etapas del curso de la incapacidad (falsedad de incapacidades) sin perjuicio de las acciones legales en las que se incurra.
- iv. La realización por parte del trabajador de actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud.
- v. Cuando se detecte fraude al otorgar la certificación de incapacidad.
- vi. Cuando se detecte que el trabajador busca el reconocimiento y pago de la incapacidad tanto en la EPS como en la ARL por la misma causa, generando un doble cobro al Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- vii. Cuando el trabajador efectúe cobros al Sistema General de Seguridad Social en salud con datos falsos.
- viii. Que el trabajador durante su incapacidad desarrolle algún trabajo o emprenda una actividad alterna que le impida su recuperación y de la cual derive o no ingresos.
- e. La violación grave a juicio de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, por parte del trabajador de las prescripciones del orden, obligaciones o prohibiciones contenidas en este reglamento, así como también la violación grave de sus obligaciones contractuales o reglamentarias.
- f. La violación grave a juicio de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, por parte del trabajador de las prescripciones del orden, obligaciones o prohibiciones contenidas en los capítulos X y XIII de este Reglamento, así como también la violación grave de sus obligaciones contractuales o reglamentarias.

**ART. 63°—PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS – GARANTÍA DEL DEBIDO PROCESO.**

**a. INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS:**

Cuando el trabajador realice una conducta con la cual se considera transgredido el Reglamento de Trabajo, la circular normativa o las normas y/o procedimientos de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, se procederá a efectuar una adecuada investigación de los hechos y circunstancias de modo, tiempo y lugar que lo rodearon manifestando en forma amplia qué tenía que hacer el trabajador, qué no hizo el trabajador, el impacto de la conducta y a recaudar si fuere el caso la prueba o pruebas pertinentes tales como testimonios, documentos, informes, entre otros.

**b. SOLICITUD DE DESCARGOS:**

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria que amerite una suspensión, las personas facultadas para ello en el Artículo 52 de este Reglamento deben solicitar los descargos al trabajador inculpado.

El debido proceso se aplicará tanto para las faltas que se aprecian como leves, como para las que revisten mayor gravedad.

**c. TÉRMINOS PARA PRESENTAR DESCARGOS:**

El trabajador a través de comunicaciones escritas máximo dos (2), será citado a rendir diligencia de descargos (Escritos, personales, telefónicos o virtuales) con el fin de ejercer su derecho a la defensa, en dichas comunicaciones se evidenciará el motivo, lugar, día y hora en las cuales deberá presentarse.

Si el trabajador no asiste a la primera citación o se niega a rendir la diligencia de descargos, en garantía del debido proceso el área de Talento Humano emitirá una segunda citación o una solicitud de explicaciones en garantía del debido proceso. Agotado el procedimiento anterior se entenderá que el trabajador renuncia al debido proceso y dará como ciertos los hechos o conductas que dieron origen al proceso e impondrá la medida disciplinaria a que haya lugar de acuerdo con la conducta en la que incurrió el trabajador.

Si el trabajador de manera oportuna ejerce su derecho a la defensa, el área de talento Humano realizará el análisis de los descargos e impondrá la medida disciplinaria sí hay lugar.

**d. PROCEDIMIENTO Y SANCIÓN POR FALTAS LEVES:**

Se cumplirán los pasos previstos en los literales a, b y c de este artículo.

Si de la investigación de los hechos se concluye que la falta es leve el jefe inmediato podrá imponer un llamado de atención verbal (documentado a través del acta de compromiso de mejora) o escrito (Recordatorio de Funciones)

**e. PROCEDIMIENTO Y SANCIÓN POR FALTAS DE MAYOR GRAVEDAD:**

Se cumplirán los pasos previstos en los literales a, b y c de este artículo.

Si de la evaluación de los descargos se concluye que la falta es de mayor gravedad y los descargos no son justificativos, el área de Talento Humano podrá imponer desde un llamado de atención escrito hasta una suspensión.

“ARTÍCULO 112 C.S.T. – Suspensión del trabajo. Cuando la sanción consista en suspensión, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado”.

**f. NOTIFICACIÓN DE LA SANCIÓN:**

Cuando el área de talento Humano disponga aplicar una sanción disciplinaria consistente en llamado de atención escrito o suspensión, se notificará por el medio idóneo, expedito y por escrito al trabajador declarando la falta cometida, la norma o normas violadas y la sanción disciplinaria correspondiente.

El trabajador podrá apelar ante el superior de su jefe Inmediato la sanción o la terminación de contrato por justa causa impuesta dentro de un término de un (1) día hábil contado a partir de la notificación de la medida disciplinaria, quien tomará la decisión a más tardar dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al día en que se haya interpuesto la apelación.

La decisión de este superior se considera definitiva.

PAR 1. -- Si vencido el plazo de dos (2) días el superior no ha comunicado su decisión se considera que la apelación ha sido fallada a favor del trabajador.

PAR 2. – cuando la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA supere los 10 empleados, el procedimiento será el estipulado en el artículo 115 del C.S.T., El cual es el siguiente:

**Artículo 115. Procedimiento para aplicar sanciones.** *En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidación, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:*

1. *Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.*
2. *La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.*
3. *El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.*
- B** 4. *La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.*
5. *El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.*
6. *De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.*
7. *La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.*

**Parágrafo 1º.** *Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.*

**Parágrafo 2º.** *Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.*

**Parágrafo 3º.** *El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.*

**Parágrafo 4°.** El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

**Parágrafo 5°.** Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

ART. 64°—No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en este Capítulo. (Artículo 115. C.S.T).

## CAPITULO XV

### RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ART. 65°—Los reclamos de los trabajadores se harán ante el jefe Inmediato, quienes los oirán y resolverán con prontitud razonable, en justicia y con equidad. Si el reclamante no fuese atendido o no se conformare con la decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente o en su defecto Talento Humano.

## CAPÍTULO XVI

### ACOSO SEXUAL LABORAL: DEFINICIÓN, MODALIDADES, MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO

ART. 66°—Objetivo. El propósito de las apreciaciones señaladas en este capítulo es establecer un marco de cero tolerancia por medio de la prevención, actuación y sanción frente al acoso sexual en el entorno laboral con todos los actores al interior de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA de conformidad al alcance definido en el presente documento, en cumplimiento de las Circular 026 de 2023 y 055 de 2024 del Ministerio de Trabajo, Ley 2365 de 2024 y de acuerdo a la política de prevención de acoso laboral de la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA bajo lineamientos de la Ley 1010 de 2006 y demás normativas vigentes y concordantes, promoviendo un ambiente de trabajo respetuoso, seguro y libre de conductas que atenten contra la dignidad de las personas.

ART. 67°—Definición. De acuerdo con la Ley 2365 de 2024, el acoso sexual se define como 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, medidas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral que afecta la dignidad de una persona en el trabajo y crea un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Esto incluye, pero no se limita a:

- Comentarios de naturaleza sexual.
- Difusión de material sexualmente explícito sin consentimiento.
- Chantajes o amenazas con base en la aceptación o rechazo de conductas sexuales.
- Contacto físico inapropiado.
- Insinuaciones o propuestas sexuales no deseadas.

ART. 68°—En desarrollo del propósito a que se refieren los artículos anteriores, LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA ha previsto los siguientes mecanismos:

- a. Realizar talleres de sensibilización periódicos sobre acoso sexual, enfocados en la identificación, prevención y manejo de estas situaciones.
- b. Difundir material informativo sobre el acoso sexual en el trabajo en todas las áreas de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA,
- c. Fomentar una cultura de respeto y apoyo mutuo entre los trabajadores, agentes, contratistas, pasantes y practicantes al interior de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.
- d. Notificar oportunamente cada uno de los canales de denuncia determinados para la atención de cada una de las quejas presentadas por la persona que sufre de presunto acoso sexual en el trabajo.
- e. Fomentar y generar capacitaciones al interior de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA que permitan evitar violencias o discriminaciones por consideración a la identidad de género u orientación sexual.
- f. Garantizar criterios incluyentes dentro del proceso de selección y contratación.

ART. 69°—Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso sexual en el trabajo, se establecen los siguientes lineamientos con el cual se pretende desarrollar las características de pro-persona y pro-víctima, igualdad y equidad de género, prevención, confidencialidad y debido proceso e imparcialidad señaladas por la ley para este procedimiento:

1. El Comité de Convivencia Laboral estará a cargo de la prevención de acoso sexual en el trabajo. Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
2. Se debe garantizar la recepción de las denuncias pertinentes a través del canal oficial creado por LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, esto es Email: [Alfredo.g@theexodusroad.com](mailto:Alfredo.g@theexodusroad.com)
3. La revisión de la queja de presunto acoso sexual en el trabajo deberá ser gestionado por el Comité de conformidad a la recepción de la información que se evidencie dentro de la queja.
4. Se deberá garantizar el cumplimiento del protocolo de acoso sexual en el trabajo por parte de cada uno de los miembros de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.
5. El procedimiento interno estará descrito en la política denominada “PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL”

ART. 70°—LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, a través de la dependencia responsable de gestión humana y el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, desarrollará las medidas preventivas y correctivas de acoso sexual en el trabajo, con el fin de prevenir cualquier conducta que sea considerada acoso sexual en el trabajo.

ART. 71°—Con base en la información disponible y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA solicitará a las Administradoras de Riesgos laborales a que estén afiliados los trabajadores de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA que lleven a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso sexual en el trabajo.

ART. 72°—El trabajador y LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA se obligan a cumplir a cabalidad cada uno de los criterios establecidos en el presente capítulo junto con las determinaciones planteadas en la “política de prevención de acoso sexual laboral” que será de conocimiento pleno de las partes so pena de entender cualquier violación como una falta grave que puede conllevar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

## CAPÍTULO XVII MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ART. 73°—Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ART. 74°—En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA ha previsto los siguientes mecanismos.

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de dicha Ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Realización de actividades con la participación de los trabajadores, con el fin de:
  - a. Divulgar y aplicar los principios y valores de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA para el mantenimiento de un clima laboral adecuado.
  - b. Aplicar mediciones de ambiente laboral y generar planes para su mejora.
  - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
3. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciera LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ART. 75°—Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA tendrá un Comité de convivencia integrado de la siguiente forma:

POR LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA: Un (1) representante -  
POR LOS TRABAJADORES: Un (1) representante

1. Una vez elegidos los miembros del Comité de Convivencia Laboral será elegido un presidente y un secretario.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
  - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
  - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
  - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
  - d. Formular las recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
  - e. Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.
  - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimen pertinentes,
  - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá trimestralmente y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentar las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizarán los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, las cuales podrán enviar al correo [Alfredo.g@theexodusroad.com](mailto:Alfredo.g@theexodusroad.com), el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

ART. 76°—Con la implementación de la ley 2365 de 2024, se determinó que cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual podrá presentar una queja ante el empleador a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos, quienes deben realizar el debido proceso de dicha queja y adoptar las medidas necesarias.

ART. 77°—. EQUIDAD DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS DE LA COMUNIDAD LGTBIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL. La FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA velará por la promoción y garantía de la igualdad de género, así como de los derechos en el ambiente laboral de todo su personal vinculado, de las mujeres y de aquellas personas que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de su identidad en cuanto al nombre, género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal, previniendo cualquier tipo de discriminación, en especial aquellas en razón de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género. La FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA seguirá lo establecido en la Política, que para tal fin tiene establecida.

ART. 78°—. DESCONEXIÓN LABORAL. La desconexión laboral es el derecho que tiene el personal de la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA de no tener contacto, por cualquier medio, sobre su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. El incumplimiento, de manera reiterativa y demostrable, para todos los efectos, se entenderá como una conducta de acoso laboral.

## BORRADOR A REVISAR

### CAPITULO XVIII SOBRE LA PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y DROGAS

ART. 79°—. En el marco jurídico correspondiente a la prevención y control del consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral, la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA se encuentra comprometida con fomentar una cultura organizacional que conlleve a estilos de vida y trabajo saludables, contribuyendo con el bienestar integral de su personal, por lo tanto, se hace imperativo el cumplimiento de lo dispuesto en este capítulo sobre el particular.

Lo estipulado en el presente capítulo se constituye en una directriz y política aplicable a todo el personal de la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, porque propende por mantener en cualquier jornada y lugar de trabajo un ambiente sano y libre de consumo, abuso, posesión, tráfico o microtráfico de alcohol, tabaco, drogas alucinógenas y medicamentos formulados cuyos componentes requieran este tipo de control. Esta política enmarca los siguientes aspectos:

1. Prevenir, mejorar, conservar y preservar el adecuado estado de salud y el bienestar de todo el personal vinculado, mejorar su calidad de vida dentro y fuera del trabajo, permitiendo un adecuado desempeño y competitividad tanto de las personas como de la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA, así como el fomento de estilos de vida saludables.

2. Prohibir a todo el personal de la organización el presentarse a cumplir su jornada laboral bajo efectos de sustancias psicoactivas o embriagantes sin importar su cantidad, teniendo en cuenta que se encuentra demostrada la incidencia negativa que las mismas tienen para el desarrollo de todas las funciones y para la seguridad y salud del mismo personal y de terceros.

3. Orientar al personal contratado a través del fortalecimiento del concepto de AUTOCUIDADO, frente a hábitos, costumbres y comportamientos de no consumo de alcohol y demás sustancias como un proyecto de vida y a participar en todas las actividades de prevención que organice la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA de Investigación y Desarrollo - UDI.

4. Proporcionar apoyo con la EPS y la ARL, para su asistencia integral al personal de la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA que llegase a ser farmacodependiente para que sea objeto de un tratamiento y una rehabilitación acorde a su situación con el fin que esta le sea brindada de manera oportuna.

5. Socializar la autorización por parte del personal de la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA para la aplicación de pruebas que permitan la detección del consumo de sustancias alcohólicas y psicoactivas en todos los cargos de la organización, teniendo en cuenta la importancia de verificar el cumplimiento de esta política.

6. Si el personal vinculado se presentara en su sitio de trabajo a cumplir su jornada laboral, bajo los efectos de bebidas embriagantes, estupefacientes o sustancias psicotrópicas sin importar su grado, se dará apertura al proceso disciplinario correspondiente, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, así mismo, se remitirá al personal contratado a la EPS o a su casa para minimizar el riesgo de la ocurrencia de un accidente de trabajo y evitar la incidencia negativa que este puede traer en el desempeño de sus funciones.

ART. 80°—. Todo el personal de la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA debe efectuarse, en el momento que LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA así lo crea conveniente, las respectivas pruebas encaminadas a establecer el estado en que se encuentra este respecto al consumo de drogas y alcohol, para lo cual se respetará su derecho a la intimidad, dignidad humana y el libre desarrollo de su personalidad, solicitándole una autorización previa, expresa e informada.

ART. 81°—. Todo el personal de la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA asume que el uso de los dispositivos para medir el grado de embriaguez etílica es una carga legítima, no invasiva de sus derechos fundamentales, previamente concebida y que tiene fines adecuados y razonables, como la seguridad de todo el personal y la prevención de la accidentalidad, por tanto, le atañe a cada persona realizarse estos exámenes en el momento que así lo determine LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.

ART. 82°—. Sobre un resultado positivo de pruebas de alcohol y drogas o ante la sospecha razonada del empleador que evidencien un estado alterado producto del consumo de drogas o bebidas alcohólicas, LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA queda plenamente facultado para dar por terminado el contrato de trabajo de la persona quien concurra en esta falta, en forma unilateral y con justa causa, por la incidencia negativa que este comportamiento tiene en la prestación de los servicios y la seguridad del personal de la FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA y terceros y porque el presentarse a laborar después de haber ingerido licor o consumido sustancias psicoactivas se encuentra calificado en el presente reglamento como falta grave, aún si se incurre en ella por primera vez.

## CAPÍTULO XIX VIGENCIA

ART. 83°—El presente reglamento entrará a regir una vez sea publicado de forma oficial e informado este hecho a los trabajadores, para lo que se dejara constancia escrita de dicha información.

El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en este Reglamento (artículo 121, C. S. T.).

## CAPÍTULO XX DISPOSICIONES FINALES

ART. 84°—Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido LA FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA.

## CAPÍTULO XXI CLAUSULAS INEFICACES

ART. 85°—No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

## CAPÍTULO XXVIII PUBLICACIONES

ART. 86°—La FUNDACION THE EXODUS ROAD COLOMBIA publicará el reglamento en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias con caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y en los diferentes lugares de trabajo y de forma digital en <https://theexodusroad.com/colombia-compliance-documents>, así mismo se enviara al correo personal de cada empleado.