

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO 1 REGISTRO

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por PATRIMONIO NATURAL FONDO PARA LA BIODIVERSIDAD Y AREAS PROTEGIDAS identificado con Nit. 900.064749-7 con domicilio en la Calle 72 No. 12 – 65 Piso 6 y para sus colaboradores en las diferentes ciudades, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto el fondo como todos sus trabajadores, y se aplicará a ésta como a sus sucursales y distintas sedes. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO 2 CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en el fondo debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida.
- b) Cédula de ciudadanía, cédula de extranjería, visa de trabajo TP - 4 para trabajar en el fondo pasaporte o tarjeta de identidad según sea el caso. Si se trata de menores de edad entre 14 y 17 años, la Tarjeta de Identidad debe estar renovada.
- c) Autorización escrita del Ministerio del Trabajo 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.
- d) Certificado de todos los empleadores con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- e) Certificados de estudios cursados, título profesional y tarjeta profesional cuando aplique.
- f) Los documentos que requiera la compañía para la vinculación del trabajador y de las personas a su cargo al sistema de seguridad social integral y a la caja de compensación familiar.
- g) También debe practicarse los exámenes médicos de ingreso y presentar pruebas para trabajo aptitud de trabajo en alturas cuando el cargo lo requiera.
- h) Todos aquellos documentos y condiciones que de manera especial exija el fondo según el cargo a desempeñar.

CAPITULO 3 PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. El fondo una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte del fondo, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T).

ARTÍCULO 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (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 (artículo séptimo Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 6. 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 el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, 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 (artículo 80, C.S.T.).

CAPÍTULO 3 TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7. 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 del fondo. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de ley.

CAPÍTULO 4 HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8. Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así, según la política de flexibilidad de horarios establecida por el fondo:

DÍAS LABORABLES:

Horarios

LUNES A VIERNES

- 8:00 A.M a 6:00 P.M, habiendo flexibilidad en el ingreso entre las 7 y las 9 AM y flexibilidad en la salida entre las 5PM y las 7 PM

De acuerdo a lo establecido por las normas colombianas Los trabajadores tienen derecho a una hora de almuerzo, sin embargo, las políticas internas de Fondo Patrimonio le dan la posibilidad al colaborador de definir el tiempo final a tomar para dicha alimentación en el caso de ser necesario y por fuerza mayor, este tiempo podrá ser entre las:

- 12:00 m y las 2:00 P.M

PARÁGRAFO PRIMERO. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando el fondo tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO TERCERO. JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Art. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal c) incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar al fondo 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.

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera 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. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002).

PARÁGRAFO CUARTO. TRABAJO POR TURNOS. (Art. 165 del Código Sustantivo de Trabajo). Cuando por la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho horas (48) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO 5 TELETRABAJO

ARTÍCULO 9. El presente capítulo tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa en PATRIMONIO NATURAL FONDO PARA LA BIODIVERSIDAD Y AREAS PROTEGIDAS el cual hace parte de los acuerdos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al teletrabajador.

- a) El empleador y el trabajador pueden acordar que este último desempeñe sus actividades laborales como teletrabajador mediante una de las tres modalidades de teletrabajo (autónomo, móvil o suplementario) de acuerdo al cargo que desempeñe en el fondo.
- b) La inclusión de un trabajador en la modalidad de teletrabajo, debe ser un acto voluntario entre el trabajador y el fondo y establecerse por escrito.
- c) Para que un trabajador pueda acceder a cualquiera de las modalidades de teletrabajo se requiere que el cargo que desempeña no requiera atención directa al público en las instalaciones del fondo y que pueda realizarlo utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC

ARTICULO 10. DEFINICIONES. Según la Ley 1221 de 2008 con respecto al teletrabajo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

- a) **TELETRABAJO:** Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC-para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.
- b) **TELETRABAJADOR:** Es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.
- c) **TELETRABAJADOR AUTÓNOMO:** Es el teletrabajador que utiliza su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran los teletrabajadores que trabajan siempre fuera del fondo y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- d) **TELETRABAJADOR MÓVIL:** Es el teletrabajador que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
- e) **TELETRABAJADOR SUPLEMENTARIO:** Es el teletrabajador que labora dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

ARTICULO 11. OBJETIVOS. Todo programa de teletrabajo en PATRIMONIO NATURAL FONDO PARA LA BIODIVERSIDAD Y AREAS PROTEGIDAS se guiará por los siguientes objetivos:

- a) Conciliar la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
- b) Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo.
- c) Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
- d) Disminuir el absentismo laboral.
- e) Mejorar los procesos laborales en PATRIMONIO NATURAL FONDO PARA LA BIODIVERSIDAD Y AREAS PROTEGIDAS Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ARTÍCULO 12. CONDICIONES DE ACCESO AL PROGRAMA DE TELETRABAJO. Los colaboradores de PATRIMONIO NATURAL FONDO PARA LA BIODIVERSIDAD Y AREAS PROTEGIDAS podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumple con las siguientes disposiciones:

- a) Diligenciar el formato de solicitud de ingreso al programa
- b) La permanencia mínima de 6 meses en el fondo como trabajador para ser admitido como teletrabajador.
- c) Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados conjuntamente con el jefe inmediato.
- d) Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador.
- e) Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

ARTÍCULO 13. IGUALDAD DE TRATO. Los trabajadores y teletrabajadores de PATRIMONIO NATURAL FONDO PARA LA BIODIVERSIDAD Y AREAS PROTEGIDAS tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición.

ARTICULO 14. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES ESPECIALES DEL FONDO. Son responsabilidades de PATRIMONIO NATURAL FONDO PARA LA BIODIVERSIDAD Y AREAS PROTEGIDAS

- a) La seguridad del trabajador conforme a la legislación vigente.
- b) El suministro a los teletrabajadores de equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar y deberá garantizar que los teletrabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- c) Incluir al teletrabajador dentro del programa de salud y seguridad en el trabajo, y permitirle la participación en las actividades del comité paritario de salud y seguridad en el trabajo.
- d) Informar y dar una copia al teletrabajador de la política del fondo en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- e) Definir la unidad de causación del salario (hora, día, mes, obra).

L A S H O R A S E X T R A S Y T R A B A J O N O C T U R N O

ARTÍCULO 15. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789/02 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

1. Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (9:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 16. 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.).

ARTÍCULO 17. 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 la Protección Social o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1.967).

ARTÍCULO 18. Tasas y liquidación de recargos.

- a) 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.
- b) El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c) El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- d) Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO: El fondo podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 19. El fondo 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 este Reglamento.

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

PARAGRAFO SEGUNDO. DESCANSO EN DIA SÁBADO: Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 20. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

- a) Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 21 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
- b) Pero 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 Christi 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.
- c) Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO SEGUNDO. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

- a) El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
- b) Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
- c) Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002).

PARÁGRAFO TERCERO. El trabajador podrá convenir con el fondo su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que 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.

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

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

ARTÍCULO 22. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de

1983, el fondo suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

CAPITULO 8 VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 23. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 24. La época de las vacaciones debe ser señalada por el fondo a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El fondo tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 25. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 26. Es posible compensar en dinero las vacaciones hasta la mitad de ellas; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas 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 (artículo 189, C.S.T.).

ARTÍCULO 27. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de ocho (8) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

ARTÍCULO 28. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 29. El fondo 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 (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

CAPITULO 9

PERMISOS

ARTÍCULO 30. El fondo 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, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil debidamente comprobado, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes al fondo y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad al fondo 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.

En el caso de calamidad doméstica, debidamente comprobada se otorgará licencia remunerada hasta por tres (3) días, esta licencia no será acumulable con la licencia por luto de que trata la ley 1280 de 2009.

En caso de fallecimiento de cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, se concederá una licencia remunerada por cinco (5) días hábiles, en los términos de la ley 1280 de 2009.

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 éste, según lo permita las circunstancias.
- 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.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará 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 del fondo (numeral sexto, artículo 57, C.S.T).

En caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

El trabajador que demuestre ser padre y el nacimiento de su hijo durante el tiempo de ejecución del contrato de trabajo, tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos independientemente de su filiación.

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor y al fondo dentro de los 8 días siguientes al

nacimiento.

La licencia de maternidad, Conforme a la Ley 1822 de 2017, toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto remunerado con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

La trabajadora debe presentar al fondo un certificado médico expedido por la respectiva EPS a la cual se encuentre afiliada donde conste la siguiente información: a) el estado de embarazo de la trabajadora, b) la indicación del día probable del parto y c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que por lo menos debe iniciarse dos semanas antes del parto.

De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce.

Las licencias de maternidad y paternidad son autorizadas únicamente por la EPS a la que se encuentre afiliado el trabajador o su cónyuge, entidad que verifica el cumplimiento de requisitos mínimos y expide documento que le otorga el derecho a disfrutar dichas licencias; este trámite debe ser adelantado directamente por el trabajador y el reconocimiento económico será responsabilidad del fondo. Sin el documento que emite la EPS el trabajador no puede iniciar el disfrute de la licencia.

PARÁGRAFO. Todo permiso debe tramitarse en la víspera y en la medida en que sea posible la semana anterior a su ocurrencia. Solo en situaciones de evidente imposibilidad de ser previstas (enfermedad súbita, calamidad doméstica o fallecimiento de cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil), se concederán los permisos en el mismo día de su solicitud. El otorgamiento de permisos personales será facultativo del jefe inmediato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Entiéndase grave calamidad doméstica como todo hecho imprevisible e irresistible que requiera la presencia esencial del trabajador, tales como una tragedia familiar, inundación o incendio de vivienda, etc., hecho que el trabajador deberá comprobar efectivamente. Para Fondo Patrimonio Natural las ausencias del colaborador por necesidades personales de fuerza mayor pueden pactarse directamente con su jefe inmediato teniendo en cuenta la flexibilidad en los horarios y en la entrega de compromisos laborales, por lo anterior las ausencias de uno o dos días pueden ser manejables siempre y cuando exista responsabilidad en las funciones otorgadas.

CAPÍTULO 10
SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS
DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTÍCULO 31. Formas y libertad de estipulación

- a) El fondo 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.
- b) 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, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
- c) En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente al fondo que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
- d) 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%).
- e) 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 (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 32. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 33. 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 que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

PERIODO DE PAGO: Mes vencido

ARTÍCULO 34. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

- a) El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
- b) El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).

CAPÍTULO 11
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

ARTÍCULO 35. Es obligación del fondo velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 36. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S., A.R.L. o a través de la I.P.S. a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 37. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 38. Los trabajadores deben llevar a cabo las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenen al fondo en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a realizarse los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 39. Los trabajadores deberán llevar a cabo todas las medidas de salud y seguridad en el trabajo que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene el fondo para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al fondo para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 40. En caso de accidente de trabajo, el Jefe, coordinador, líder o encargado, 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, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTÍCULO 41. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el

trabajador lo comunicará inmediatamente al fondo, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 42. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el fondo a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 43. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto el fondo como los trabajadores, se acogerán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002 del Sistema General de Riesgos Profesionales y el Decreto 1072 de 2015, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO 12 PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 44. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y el cumplimiento de las labores encomendadas por su jefe
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido cuando represente al fondo
- e) Llevar a cabo los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones y solicitudes a que haya lugar a través de su líder de manera fundada y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y del fondo en general.

CAPÍTULO 13

DIRECCIONAMIENTO DEL FONDO

ARTÍCULO 45. El orden directivo del fondo es el siguiente:

1. Director Ejecutivo
2. Subdirectora Técnica
3. Coordinadores

PARÁGRAFO: El Director Ejecutivo y el representante del área de Talento Humano, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores del fondo.

CAPÍTULO 14 LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 46. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres 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. Las mujeres sin distinción de edad y 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.)

ARTÍCULO 47. 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 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 vidriado 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 agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Los oficios y actividades contemplados en la resolución N° 04448 de Diciembre de 2005.
24. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y la Seguridad Social.

PARÁGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), 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 Trabajo, 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 Trabajo, 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- Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 4448 de diciembre 2 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 15
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL FONDO Y LOS
TRABAJADORES

ARTÍCULO 48. Son obligaciones especiales del fondo:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados necesarios para la realización de las labores.
2. Procurar a los colaboradores 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 enfermedad. Para este efecto, el fondo mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del colaborador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al colaborador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 30 de este Reglamento.
7. Dar al colaborador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en 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.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

Si el colaborador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del fondo, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.).
15. Establecer las políticas necesarias para implementar el Teletrabajo al interior de la empresa conforme a la Ley 884 de 2012.
16. Apoyar las recomendaciones realizadas por el comité de convivencia laboral en el marco de la Ley 1010 de 2006 y las resoluciones 652 y 1356 de 2012.
17. Ajustar las políticas y procedimientos internos a fin de cumplir y hacer cumplir las actas de compromisos y acuerdos en torno al comité de convivencia laboral.

ARTÍCULO 49. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta el fondo o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al fondo, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente al fondo las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios, incluyendo la comunicación oportuna sobre los posibles daños a activos causados con mala fe por parte de un trabajador.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas del fondo.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del fondo o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas del fondo su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).

ARTÍCULO 50. Los colaboradores deben cumplir en la vigencia del contrato laboral, con las

obligaciones y prohibiciones que le imponen el Código Sustantivo del Trabajo y además de estas las especiales obligaciones fijadas en este reglamento:

1. Respeto y el cumplimiento de las labores encomendadas por su jefe
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu leal y de colaboración en el orden moral.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones y solicitudes a que haya lugar a través de su líder de manera fundada y respetuosa.
7. Recibir y aceptar las instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y del fondo en general.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su líder para el manejo de los instrumentos de trabajo.
9. Suministrar inmediatamente y, ajustándose a la verdad y por medios formales, las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo desempeñado.
10. Ejecutar el contrato de trabajo con buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio del fondo toda su atención y capacidad normal de trabajo.
11. Cumplir con la naturaleza de las funciones, dedicando la totalidad de su jornada laboral al desempeño de las funciones que le han sido encomendadas, el haber cumplido las actividades básicas o metas del cargo, no es justificación para desarrollar actividades no relacionadas con el fondo durante la jornada laboral.
12. Cumplir o desarrollar las instrucciones que le impartan sus líderes para la realización o ejecución normal del trabajo que se le encomienda a fin de lograr calidad y eficiencia.
13. Reportar a su líder cualquier hecho extraño o anormal que observe en las instalaciones.
14. Comunicar accidentes de trabajo por leves que sean, en forma inmediata a su líder.
15. Cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo del fondo.
16. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, siempre que se respete por parte del fondo lo relacionado con la prestación de servicios en trabajo suplementario y días festivos, previa autorización del Ministerio del Trabajo.
17. Hacer buen uso de servicio sanitarios y baños, manteniéndolos limpios y cooperando con su conservación.
18. Mantener en sus relaciones con sus líderes, compañeros de trabajo, clientes y público en general, un comportamiento respetuoso y culto en sus modales y en sus palabras.
19. Cualquier sugerencia para una mejor marcha del fondo, para una mejor realización del trabajo o para unas mejores relaciones humanas debe comunicarla directamente a su líder.
20. Guardar absoluta honradez frente a los bienes del fondo o de los dineros recibidos de los cooperantes de la misma.
21. Las personas que tienen personal a cargo deben estimular el trabajo en equipo y la colaboración del personal en todas las tareas que se le encomienden.
22. Informar y consultar a sus líderes sobre los problemas que se le presenten en todo su campo de acción.
23. Cumplir con los procedimientos establecidos por el fondo para el correcto funcionamiento del mismo.
24. Informar al fondo cualquier cambio de residencia y su número telefónico.
25. En caso de incapacidad médica el trabajador deberá enviar al fondo de forma inmediata la certificación médica expedida por el médico de la EPS, donde conste la causa de la misma.
26. Conforme a la naturaleza de sus funciones, el colaborador se obliga a hacer entrega formal de su cargo a su remplazo o a la persona que el fondo designe a la terminación del contrato de trabajo, independientemente de la causa que diere origen a ello.

27. Cuidar y conservar salvo el deterioro normal por el uso, los equipos electrónicos y elementos de trabajo (Celulares, gps, drones, tables cámaras fotográficas grabadoras de periodistas, Unidad de dvd discos duros externos, computadores) que le son entregados a cada colaborador para el buen desempeño de su trabajo y en caso de pérdida o robo, el colaborador será el responsable por el pago de estas herramientas de la misma manera ningún equipo, mueble o bien del fondo, podrá ser retirado o utilizado para fin distinto al trabajo, bajo ningún pretexto, sin la autorización previa y expresa de la persona competente. Se tiene la obligación de comunicar al fondo si alguna persona está haciendo uso indebido de los bienes o recursos que suministre la organización.
28. Todo colaborador está obligado a participar en las actividades programadas para la capacitación, desarrollo de personal e instrucción que determine el empleador.
29. Informar cualquier cambio de EPS (salud) o AFP (pensión) realizado directamente por el colaborador.
30. Colaborar en las auditorías y calificaciones de su desempeño ordenadas por las directivas (Dirección y/o Coordinaciones).
31. El personal que le haya sido asignado uniforme y/o dotación, debe hacer uso estricto del mismo según las pautas establecidas por el fondo.

ARTÍCULO 51. Se prohíbe al fondo:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - d) 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.
 - e) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - f) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, el fondo 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 el fondo.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo 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 el fondo. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrado el fondo. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

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

ARTÍCULO 52. Las prohibiciones especiales al trabajador, independiente de las ordenadas en el Código Sustantivo del Trabajo y la legislación de seguridad social, son las siguientes:

1. Sustraer de las oficinas del fondo los útiles de trabajo o elementos que dentro de ellas se encuentren para el trabajo, sin permiso del mismo (Celulares, gps, drones, tables cámaras fotográficas grabadoras de periodistas, Unidad de dvd discos duros externos, computadores).
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del fondo, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
7. Usar los útiles o herramientas suministradas por el fondo en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).

ARTÍCULO 53. Son también prohibiciones especiales del trabajador.

1. Llevar a cabo actividades comerciales diferentes a las relacionadas con la actividad del fondo
2. Suspender o abandonar su trabajo en hora de labores sin autorización expresa de su líder.
3. Descuidar el desarrollo de sus responsabilidades.
4. Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores del fondo o tomar parte en tales actos dentro de la misma.
5. Ocuparse en cosas distintas de sus labores durante las horas de trabajo sin previo permiso de su líder.
6. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
7. Confiar a otro colaborador sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo.

8. Instalar o copiar paquetes de informática en los equipos del fondo que violen derechos de autor.
9. Mantener con personas extrañas al fondo intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho ilícito de la misma.
10. Vender, cambiar, permutar, prestar o negociar en cualquier forma objetos o servicios de propiedad del fondo y sin autorización del mismo.
11. Suministrar a extraños sin autorización expresa, datos relacionados con el fondo, propuestas o con cualquiera de los procedimientos y sistemas.
12. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio las personas, servicios o nombre del fondo o incitar a que no se compren, reciban u ocupen sus servicios.
13. Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer en cualquier forma documentos o información del fondo sin autorización expresa y escrita del mismo.
14. Utilizar software no autorizado o licenciado.
15. Retirar información con base magnética o vía Internet sin la autorización.
16. Bajar información de la Internet que sea inmoral, morbosa o que vaya en contra de las buenas costumbres.
17. Solicitar préstamos especiales, dádivas, bonificaciones o ayuda económica a los clientes y proveedores del fondo aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita de su líder.
18. Retener dinero o hacer efectivo cheques recibidos para el fondo.
19. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas.
20. Utilizar sin la debida autorización claves de acceso diferentes a las propias para ingresar a los aplicativos de sistemas.
21. Retirar del sitio de trabajo los implementos que el fondo le suministre para la labor o cualquier otro elemento de propiedad del fondo con el cual se realice la labor encomendada sin previa autorización de su líder.
22. Extraviar, destruir o deteriorar cualquier documento que esté bajo su custodia.

CAPÍTULO 16

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 54. El fondo no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

ARTÍCULO 55. Son consideradas como faltas:

1. El descuido y/o la demora inexplicable en la ejecución de sus funciones labores o cualquier función conexas o anexas al mismo que dependan para el cabal funcionamiento del Fondo. Igualmente se aplicará en el cumplimiento de las directrices adicionales impartidas por el superior jerárquico.
1. No comunicar al Fondo los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar su relación y obligaciones con el Fondo en un plazo de cinco (5) días después de haberlo efectuado.
2. Discutir o dirigirse en términos displicentes o groseros con los compañeros sean subordinados, jefes o superiores, igualmente la falta de respeto y educación con los mismos.
3. Faltar a una jornada de trabajo sea en la mañana o en la tarde o el día completo al trabajo sin justa causa o sin autorización de su superior jerárquico.

4. El uso indebido de los recursos facilitados por el Fondo para el desarrollo de sus funciones laborales.
5. El uso indebido o descarga de software no autorizado, así como juegos en línea o entrar a páginas pornográficas.
6. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
7. Tener actitudes o comportamientos que degraden la buena imagen de los trabajadores, el sector o el Fondo mismo.
8. El abandono del puesto de trabajo sin justa causa justificada que ocasione perjuicios al Fondo.
9. Presentarse al sitio de trabajo en estado de embriaguez o bajo notorios efectos del alcohol que no le permitan desarrollar cabalmente sus funciones laborales o atenten contra su propia seguridad y la de sus compañeros.
10. La disminución notoria en su rendimiento de trabajo.
11. El no observar las ordenes de sus superiores jerárquicos.
12. No advertir de manera inmediata a sus superiores jerárquicos de cualquier anomalía, avería o accidente que se observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
13. Introducir o facilitar el acceso a personas no autorizadas a las oficinas o dependencias de la compañía.
14. La reincidencia notoria y en cualquier tiempo de las faltas sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, lo cual implicaría una flagrante violación al reglamento interno de trabajo.
15. Ayudar por cualquier medio a otro empleado de la compañía a esconder su ausencia durante su jornada laboral.
16. Faltar al trabajo más de dos días sin justa causa, lo cual se configura como abandono del puesto de trabajo y será justa causa de terminación del contrato o la relación laboral.
17. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
18. La condena por robo, hurto o cualquier otro de los delitos consagrados en el código penal como contra el patrimonio económico mientras esté vigente el contrato laboral.
19. La privación de la libertad por cualquier delito siempre y cuando esta privación dure más de tres días.
20. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o cualquier otro objeto del Fondo.
21. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
22. El abuso de autoridad.
23. Cobrar comisiones o dádivas no autorizadas o no conocidas por el Fondo a clientes, contratistas, subcontratistas.

CAPITULO 17
PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y
FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES
DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 57. La calificación de la gravedad de las sanciones será dada por un comité que evalúa y realiza el procedimiento sancionatorio, conformado por tres miembros: el director jurídico, el encargado de talento humano, el coordinador del área respectiva o un tercero que considere el Fondo debe estar involucrado.

ARTICULO 58. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el COMITÉ deberá oír al trabajador inculcado directamente antes de aplicarse una sanción disciplinaria, y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión del fondo de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

ARTICULO 59. La gravedad de las sanciones se dará teniendo en cuenta el daño que esta ocasiona para el Fondo, el ambiente laboral y los demás compañeros de trabajo, así como la repercusión económica que pueda tener para el Fondo

ARTICULO 60. Las sanciones a aplicar son las siguientes:

TIP O	SANCIÓN
A	Memorando con copia a la hoja de vida
B	Suspensión del puesto de 1 a 3 días
C	Suspensión del puesto de 4 a 6 días
D	Suspensión del puesto por 8 días
E	Terminación del contrato

El comité estudiará el caso y calificará la conducta del empleado acorde a la tabla anterior. Debe tenerse en cuenta que incurrir en tres (3) sanciones durante el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre dará lugar a la aplicación del tipo de sanción E. La decisión del comité se informará por escrito

ARTICULO 61. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

ARTICULO 62. El fondo no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

ARTICULO 63. Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

ARTICULO 64. FALTAS Y SANCIONES

- Falta injustificada a laborar parcial o totalmente hasta un (1) día:

PROCEDIMIENTO:

Primera vez: Llamado de atención escrita.

Segunda vez: Llamado de atención por escrito.

Tercera vez: Suspensión hasta por tres días.

Cuarta vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

- Dormir en su lugar de Trabajo.Sanción:

PROCEDIMIENTO

Primera vez: Llamado de atención verbal.

Segunda vez: Llamado de atención por escrito.

Tercera vez: Suspensión hasta por tres días.

Cuarta vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

- Incumplir sin justa causa las instrucciones de su superior, siempre que estas no lesionen la dignidad del trabajador

PROCEDIMIENTO

Primera vez: Llamado de atención verbal.

Segunda vez: Llamado de atención por escrito.

Tercera vez: Suspensión hasta por tres días.

Cuarta vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

- Hacer trabajos distintos a su oficio dentro del lugar de trabajo, sin la debida autorización.

PROCEDIMIENTO

Primera vez: Llamado de atención verbal.

Segunda vez: Llamado de atención por escrito.

Tercera vez: Suspensión hasta por tres días.

Cuarta vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

- Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo, ingresando a las dependencias del Fondo o lugar de trabajo cualquier tipo de elementos que pongan en riesgo la seguridad de las personas o instalaciones de la misma.

PROCEDIMIENTO

Primera vez: Llamado de atención verbal.

Segunda vez: Llamado de atención por escrito.

Tercera vez: Suspensión hasta por tres días.

Cuarta vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

- Presentarse a trabajar bajo la influencia del alcohol o narcóticos o drogas enervantes.

PROCEDIMIENTO

Primera vez: Llamado de atención por escrito.

Segunda vez: Suspensión hasta por tres días.

Tercera vez: Suspensión hasta por cinco días.

Cuarta vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

- Consumir en el sitio de trabajo alcohol, narcóticos o drogas enervantes.

PROCEDIMIENTO

Primera vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Segunda vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

- Disminuir el ritmo de trabajo intencionalmente o no cumplir con las funciones previamente asignadas sin justificación.

PROCEDIMIENTO

Primera vez: Llamado de atención realizado por escrito.

Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Tercera vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

- Dar mal uso, o desperdiciar las materias primas o insumos, que ponga el Fondo a disposición del trabajador para ejecutar su labor.

PROCEDIMIENTO

Primera vez: Llamado de atención realizado por escrito.

Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Tercera vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

- No reportar en debida forma los incidentes y accidentes de trabajo sufridos.

PROCEDIMIENTO

Primera vez: Llamado de atención verbal.

Segunda vez: Llamado de atención por escrito.

Tercera vez: Suspensión hasta por tres días.

Cuarta vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

- No asistir, o hacerlo impuntualmente al curso de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento que haya organizado y/o indicado el Fondo; bien sea que se realice dentro o fuera de las dependencias de la misma.

PROCEDIMIENTO

Primera vez: Llamado de atención verbal.

Segunda vez: Llamado de atención por escrito.

Tercera vez: Suspensión hasta por tres días.

Cuarta vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

- No concurrir cumplidamente a la reunión general o de grupo, organizada y convocada debidamente por él Fondo.

PROCEDIMIENTO

Primera vez: Llamado de atención verbal.

Segunda vez: Llamado de atención por escrito.

Tercera vez: Suspensión hasta por tres días.

Cuarta vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

- Instalar software en los computadores del Fondo sin la autorización del área encargada, así este cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley.

PROCEDIMIENTO

Primera vez: Llamado de atención realizado por escrito.

Segunda vez: Suspensión hasta por ocho (8) días.

Tercera vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

- Violar las normas de higiene y seguridad industrial

PROCEDIMIENTO

Primera vez: Llamado de atención verbal.

Segunda vez: Llamado de atención por escrito.

Tercera vez: Suspensión hasta por tres días.

Cuarta vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

- Ocultar faltas cometidas contra el Fondo por parte de algún trabajador de la misma.

PROCEDIMIENTO

Primera vez: Llamado de atención realizado por escrito.

Segunda vez: Suspensión hasta por cinco (5) días.

Tercera vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

- No reportar y/o registrar las novedades trascendentales para el Fondo.

PROCEDIMIENTO

Primera vez: Llamado de atención realizado por escrito.

Segunda vez: Suspensión hasta por cinco (5) días.

Tercera vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

- Riñas entre compañeros.

PROCEDIMIENTO

Primera vez: Llamado de atención realizado por escrito.

Segunda vez: Suspensión hasta por cinco (5) días.

Tercera vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

- Irrespeto a superiores

PROCEDIMIENTO

Primera vez: Suspensión hasta por siete (7) días.

Segunda vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

- Falsificación de documentos.

PROCEDIMIENTO

No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

- No presentarse a descargos.

PROCEDIMIENTO

Primera vez: Llamado de atención realizado por escrito.

Segunda vez: Suspensión hasta por cinco (5) días.

Tercera vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

- Robo

PROCEDIMIENTO

No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

- Uso indebido de la información del sistema de información y/o georreferenciación

PROCEDIMIENTO

Primera vez: Llamado de atención realizado por escrito.

Segunda vez: Suspensión hasta por ocho (8) días.

Tercera vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

- Uso indebido de la información de las comunidades o poblaciones indígenas que por una u otra razón interactúan en las labores relacionadas al fondo

PROCEDIMIENTO

Primera vez: Llamado de atención realizado por escrito.

Segunda vez: Suspensión hasta por ocho (8) días.

Tercera vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

El incumplimiento o la infracción por parte del trabajador, de las demás obligaciones o prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, se sancionará con suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, la primera vez, y suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, en caso de reincidencia, según la gravedad de la falta, el perjuicio causado, el número de reincidencias y la responsabilidad que al trabajador se le haya asignado.

PARÁGRAFO: En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este artículo, se deja claramente establecido que el fondo no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y su correspondiente sanción.

CAPÍTULO 18

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 65. El principio de la dignidad humana se traduce en el respeto mutuo a las características propias de cada persona y por tanto, el prójimo debe ser visto como otro yo. PATRIMONIO NATURAL FONDO PARA LA BIODIVERSIDAD Y AREAS PROTEGIDAS considera que la dignidad del ser humano debe ser traducida en el trato respetuoso entre todos y para todos al interior del fondo.

ARTÍCULO 66. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la el fondo constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en el fondo y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 67. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, el fondo ha previsto los siguientes mecanismos para la prevención y corrección del acoso laboral:

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

2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior del fondo.

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;

b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y

c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en el fondo que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

d) Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere el fondo para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 68. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. El fondo tendrá un Comité u Órgano de similar tenor, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este Comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral"

2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral del fondo 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 estime

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 estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo 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 del fondo.
 - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2° del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este Comité se reunirá por lo menos cada dos meses, designará de su seno un Coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que se debe hacer el Comité.
 4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité en la sesión respectivas examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, removerá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 5. Si como resultado de la acción del Comité, éste considere prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes del fondo para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la Ley y en el presente reglamento.

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.

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 69. Los reclamos de los trabajadores se harán ante el Comité de Convivencia Laboral, quienes los oirán y resolverá en Justicia y equidad.

ARTÍCULO 70. Con el fin de dar cumplimiento y protección a las obligaciones de PATRIMONIO NATURAL FONDO PARA LA BIODIVERSIDAD Y AREAS PROTEGIDAS en lo referente al acoso laboral, se cuenta con el Comité de Convivencia Laboral el cual busca fundamentalmente resolver aquellas conductas que generen o tiendan a general acoso laboral por medio de medidas preventivas y correctivas.

ARTÍCULO 71. El Comité quedará compuesto por un número de 4 integrantes, para lo cual 2 de ellos, serán representantes del empleador y los otros 2, representarán a los trabajadores, con sus respectivos suplentes. En todo caso, será decisión del empleador que el Comité esté compuesto por un número mayor, sin embargo deben mantenerse en igualdad por ambas partes.

PARÁGRAFO PRIMERO: En caso que el fondo cuente con menos de 20 colaboradores, el Comité solamente estará compuesto por un (1) representante del fondo y un (1) representante de los colaboradores, con sus respectivos suplentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Es requisito esencial para poder ser parte del Comité de Convivencia Laboral, que los colaboradores que lo conformen, no se hayan visto involucrados en casos de acoso laboral, dentro de los seis (6) meses anteriores a la conformación del mismo, es decir, que no hayan sido sujetos de quejas de acoso laboral o que hayan sido víctimas de una de tales conductas.

CAPÍTULO 19 CONFIDENCIALIDAD

ARTÍCULO 72. El trabajador se obliga a desempeñar el cargo con lealtad, buena fe y fidelidad al fondo y por lo tanto adquiere la obligación de que todos los asuntos que conozca directa o indirectamente por razón de su cargo o por estar vinculado con el fondo, tendrán el carácter de reservados y por tal motivo no podrán ser revelados por ningún medio a terceros o a personal vinculado al fondo, que no deban conocerlos por razón de sus funciones. Tienen especial carácter de reservados todo lo que tenga que ver con la situación financiera del empleador, su producción, procesos, operaciones comerciales, financieras, bancarias, administrativas, técnicas, base de datos de toda clase, fórmulas y procedimientos industriales, técnicos, comerciales, entre otros. La violación de esta obligación se califica como falta grave sin perjuicio de las otras acciones legales y extralegales a que haya lugar. Excepto en aquellos casos en que sea necesario por razón del trabajo, o en el caso en que el empleador lo autorice previamente por escrito, el trabajador no divulgará a nadie, ni usará fuera del trabajo ni después de terminado el mismo, informaciones confidenciales de tipo técnico o de negocios del empleador o de sus compañías afiliadas. Esta misma obligación se extenderá a cualquier información proveniente de terceras personas que el empleador o sus compañías afiliadas tengan la obligación de mantener confidencialmente y de la cual tenga conocimiento el trabajador en el curso de su trabajo. El trabajador se obliga a que las informaciones técnicas o de negocios conocidas por él de un anterior empleador o de terceras personas, que comunique al empleador y a sus compañías afiliadas, estará limitada a aquellas que hubiere obtenido legítimamente el trabajador sin restricción de confidencialidad.

PARÁGRAFO — Se entiende por "información confidencial", sin limitación, toda fórmula, patrón, programa, programas de mercadeo, método, rentabilidad, estrategia corporativa, técnica, proceso, diseño, boceto, base de datos de clientes, personal, socios o asociados, arte, procedimiento, que componga la operación del fondo. Se considera también información confidencial: Uso de la información del programa sistema información georreferenciación, planos, imágenes de satélite.

a) Aquella que como conjunto o por la configuración o estructuración exacta de sus componentes, no sea generalmente conocida entre los expertos en los campos correspondientes.

b) La que no sea de fácil acceso y,

c) Aquella información que no esté sujeta a medidas de protección razonables, de acuerdo con las circunstancias del caso, a fin de mantener su carácter confidencial.

CAPÍTULO 20 VIGENCIA

ARTÍCULO 73. El presente Reglamento entrará a regir el mismo día de su publicación.

CAPÍTULO 21 DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 74. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido el fondo.

CAPÍTULO 22 CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 75. 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.).

Fecha: Marzo 2021
Dirección: Calle 72 No. 12 – 65 Piso 6
Bogotá D.C.

FRANCISCO ALBERTO GALAN SARMIENTO
Director Ejecutivo
PATRIMONIO NATURAL FONDO PARA LA BIODIVERSIDAD Y AREAS PROTEGIDAS