

# Reglamento Interno de Trabajo

Aprobado por el Consejo Superior según  
Acta N° 151 del 09 de diciembre de 2025  
Resolución N° 180 del 09 de diciembre de  
2025

---

NORMATIVIDAD INSTITUCIONAL



VIGILADA MINEDUCACIÓN

**CONSEJO SUPERIOR**  
**RESOLUCIÓN No. 180**  
(9 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfianorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

**EL CONSEJO SUPERIOR DE LA FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES**  
**COMFANORTE FESC**

En uso de las facultades legales, estatutarias y

**CONSIDERANDO:**

Que, el Artículo 69 de la Constitución Política de Colombia consagra la autonomía universitaria, facultando a las Universidades para dar sus directivas y regirse por sus propios estatutos de acuerdo con la Ley.

Que, la Ley 30 de 1992 por la cual se organiza la Educación Superior en Colombia reglamenta el derecho constitucional de la autonomía universitaria y otorga personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente y reconoce el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas, administrativas y crear, organizar y desarrollar sus programas académicos definiendo sus labores necesarias para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

Que, el PARÁGRAFO 4 del artículo 7 de la Ley 2466 de 2025 *"por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"* establece lo siguiente:

**"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.

Que, en vista de las diferentes disposiciones normativas, entre ellas, la Ley 2365 de 2024 Ley 2466 de 2025 y la Resolución 3461 de 2025, surgió la necesidad de analizar el Reglamento Interno de Trabajo con el fin de promover las políticas de trabajo digno y decente establecidas por el gobierno Nacional y con ello dar aplicación a las novedades legislativas en materia de derecho laboral en nuestra regulación interna.



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfante FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

Que, en consecuencia, a partir del mes de agosto de 2025, la FESC inició su proceso de análisis y revisión de su normatividad interna laboral y consideró necesario realizar ajustes al contenido del Reglamento Interno de Trabajo.

Que, consolidada la información fueron realizados los análisis correspondientes al interior del Comité de Planeación para su análisis correspondiente, de acuerdo con lo establecido en la Sesión Ordinaria del Consejo Superior, Acta No. 151 del 9 de diciembre de 2025.

Que, de conformidad con lo establecido en el literal R) del artículo 42 de los Estatutos Generales, es función del Consejo Superior: *"Reglamentar a propuesta del Rector, los Estatutos Generales de la Fundación, lo mismo que expedir el Reglamento Docente, Reglamento Académico y Estudiantil, Reglamento de Bienestar Institucional, el Reglamento de Investigaciones, Reglamento de Internacionalización y los demás que fueren necesarios para el normal funcionamiento de la FESC."*

Que mediante Sesión Ordinaria del Consejo Superior, Acta No. 151 del 9 de diciembre de 2025, el Consejo Superior analizó y aprobó la reforma del Reglamento Interno de Trabajo de la FESC, la cual empezará a regir a partir de su aprobación.

Que, en consideración a lo anterior,

**RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO:** Aprobar la modificación del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) en cumplimiento de lo establecido en el PARÁGRAFO 4 del artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, el cual regula el conjunto de normas que fija las condiciones a las que deben sujetarse la FESC como empleador y sus colaboradores vinculados por contrato de trabajo en la prestación del servicio, en cuanto a su organización, normas de disciplina, seguridad e higiene, obligaciones, prohibiciones, procedimientos, entre otros, asegurando condiciones de trabajo dignas y libres de violencia y acoso, mediante políticas, protocolos y mecanismos internos concretos.



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfanorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Dejar sin efectos el Reglamento Interno de Trabajo aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017 y cualquier disposición que sea contraria al contenido de la presente Resolución.

**ARTÍCULO TERCERO:** El texto total del Reglamento aprobado por Consejo Superior, mediante Sesión Ordinaria del Consejo Superior, Acta No. 151 del 9 de diciembre de 2025 se encuentra organizado en: capítulos y artículos, como se transcribe a continuación:

**CAPÍTULO I. AMBITO DE APLICACIÓN**

**Artículo 1. OBJETO:** El presente Reglamento Interno de Trabajo (RIT) regula el conjunto de normas que fija las condiciones a las que deben sujetarse la **Fundación de Estudios Superiores Comfanorte FESC** como empleador y sus colaboradores vinculados por contrato de trabajo en la prestación del servicio contratado, en cuanto a su organización, normas de disciplina, seguridad e higiene, obligaciones y prohibiciones, procedimientos, entre otros, asegurando condiciones de trabajo dignas y libres de violencia y acoso, mediante políticas, protocolos y mecanismos internos concretos.

La **Fundación de Estudios Superiores Comfanorte – FESC**, tiene su domicilio principal en la Avenida 5 No. 15-27, Centro, de la ciudad de Cúcuta, y cuenta además con una sede en el kilómetro 194-785, Vía Universitaria del municipio de Ocaña, las cuales se consideran lugares de trabajo comprendidos dentro del ámbito de aplicación del presente reglamento.

**Artículo 2. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL:** El personal al servicio de la Institución se clasifica, para todos los efectos legales, en dos categorías, así:

a. **Personal administrativo**, el cual se regirá por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo y del presente Reglamento Interno de Trabajo, en lo pertinente.

b. **Profesores** el cual se regirá por las disposiciones contenidas en el Reglamento Profesoral, Código Sustantivo del Trabajo - Capítulo V del Título III, artículos 101 y siguientes, así como la Ley 30 de 1992, Ley 115 de 1994 y las demás normas que la modifiquen, sustituyan o



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfanorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

reglamenten, y del presente Reglamento Interno de Trabajo, en lo pertinente, que no sea contrario a lo establecido en el Reglamento Profesoral.

**CAPÍTULO II. PROCESO DE SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE PERSONAL**

**Artículo 3. PROCESO DE SELECCIÓN:** Quien aspire a tener un cargo en la Institución, deberá postularse en conformidad con el procedimiento y las condiciones descritas en la caracterización *PGAF-5.1 SELECCIÓN DE PERSONAL*, registrando su hoja de vida a través de la plataforma institucional asignada, para su ingreso al banco de hojas de vida de la Coordinación de Gestión Humana.

**Artículo 4. SELECCIÓN DE PROFESORES.** La selección del profesorado se encuentra claramente definida en el Reglamento Profesoral de la Institución y en las políticas denominadas mecanismos de selección y evaluación de profesores.

**Artículo 5. VINCULACIÓN LABORAL.** Una vez culminadas las etapas de selección correspondientes; esto es, validación documental, entrevista y examen médico de preingreso, el proceso de vinculación laboral se efectuará mediante la suscripción de contrato de trabajo a término indefinido o a término fijo, según corresponda.

La modalidad contractual, su duración, el cargo a desempeñar y la asignación salarial serán definidos por Rectoría, atendiendo criterios de disponibilidad y afectación presupuestal institucional.

La suscripción de los contratos se sujetará estrictamente a la normatividad vigente establecida en el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones legales aplicables, así:

- 1. CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO:** Rectoría determinará cuando se escogerá esta forma de vinculación laboral, el cual tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfianorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.

**2. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO.** también podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

**A. Prórroga pactada.** Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo, para los casos de contratos vigentes este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigor de la Ley 2466 de 2025, es decir, a partir del 25 de junio de 2025.

**B. Prórroga automática.** Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

**PARÁGRAFO 1:** El proceso de selección y vinculación del personal se realizará de conformidad con las políticas de Selección de Personal establecidas en el Sistema de Gestión de Calidad



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfante FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

**PARÁGRAFO 2:** Del mismo modo, la Institución podrá vincular trabajadores accidentales o transitorios cuando, por necesidades del servicio, se requiera una relación laboral inferior a un (1) mes, conforme a lo establecido en las normas laborales vigentes y en observancia de las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.

### CAPÍTULO III. PERIODO DE PRUEBA

**Artículo 6. PERIODO DE PRUEBA:** La Institución, una vez admitido y contratado el aspirante, establecerá un período inicial de prueba, cuyo objeto será apreciar, por parte de la Institución, las aptitudes del trabajador, y por parte de este, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

**Artículo 7. FORMALIDAD DEL PERIODO DE PRUEBA.** 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 8. DURACIÓN DE PERIODO DE PRUEBA.** En ningún caso el período de prueba 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. Cuando el período de prueba se pacte por un lapso menor del límite máximo legalmente permitido, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado y sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato.

La duración del periodo de prueba en los contratos a término indefinido no podrá superar de dos meses.

**Artículo 9. TERMINACIÓN DEL CONTRATO EN PERIODO DE PRUEBA.** Durante el período de prueba puede darse por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso y sin indemnización alguna. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuó al servicio de la Institución, con su consentimiento expreso o tácito, por ese sólo



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfianorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

hecho los servicios prestados se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

#### CAPÍTULO IV. CONTRATO DE APRENDIZAJE

**Artículo 10. CONTRATO DE APRENDIZAJE.** 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.

**Artículo 11. APOYO DE SOSTENIMIENTO Y OBLIGACIONES LABORALES EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE.** El apoyo del sostenimiento mensual en el contrato de aprendizaje tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la FESC un apoyo de sostenimiento mensual, así:

**A. 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.

**B. 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.



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfanorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

**C. Aprendiz como 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.

**PARÁGRAFO 1:** 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.

**PARÁGRAFO 2:** 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.

## CAPÍTULO V. TELETRABAJO

**Artículo 12. TRABAJO EN CASA O TELETRABAJO.** La FESC podrá habilitar a los trabajadores de la FESC para que desempeñen de forma transitoria sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio en el que habitualmente las realiza a través de cualquier novedad de teletrabajo, previa solicitud al empleador, aprobada por Comité de Planeación.



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfante FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

Sin embargo, dicha habilitación no implica que se modifique la naturaleza del contrato o la relación laboral, así como tampoco que se desmejoren las condiciones del contrato laboral, esto, en caso de que se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que le impidan al trabajador desarrollar sus actividades en su lugar de trabajo. En primera medida, el empleador será el responsable de suministrar los equipos necesarios para el desarrollo de las actividades, sin embargo, el trabajador podrá disponer de sus propios equipos y herramientas para el desarrollo del trabajo en casa siempre que medie acuerdo con el empleador.

**PARÁGRAFO 1:** El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

**a) Teletrabajo autónomo:** es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

**b) Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.

**c) Teletrabajo híbrido:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

**d) Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfianorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

**e) Teletrabajo temporal o emergente:** Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

**PARÁGRAFO 2:** Para los términos del presente reglamento se entiende por teletrabajador, la persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

**Artículo 13. AUXILIO DE CONECTIVIDAD EN MODALIDAD TELETRABAJO O TRABAJO EN CASA.** Durante el tiempo que se preste los servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, los trabajadores de la FESC en modalidad de Teletrabajo o trabajo en casa que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes tendrán derecho a que se les reconozca el auxilio de conectividad, en reemplazo del auxilio de transporte.

**PARÁGRAFO 1:** El auxilio de conectividad no constituye salario, pero sí será base para la liquidación de prestaciones sociales para quienes ganen hasta dos salarios mínimos y tengan derecho a este auxilio.

**PARÁGRAFO 2:** Un trabajador que recibe el auxilio de conectividad no puede recibir al mismo tiempo el auxilio de transporte, dado que los mismos son excluyentes.

**Artículo 14. DESCONEXIÓN LABORAL.** La desconexión laboral establece que todos los trabajadores tienen derecho a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, es decir, a través de la tecnología o no para cuestiones relacionadas con el ámbito laboral, en horarios por fuera de la jornada laboral ni en sus vacaciones o descansos.

## CAPÍTULO VI. JORNADA DE TRABAJO Y TRABAJO SUPLEMENTARIO

**Artículo 15. JORNADA DE TRABAJO.** La duración de la jornada de trabajo en la Institución será de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, salvo las excepciones legales que regirán para el personal administrativo de acuerdo con la naturaleza de la labor y conforme a lo que se indica en este artículo, en coherencia con la entrada en vigencia de la Ley 2101 de 2021, que reducirá la jornada laboral semanal de



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfanorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

manera gradual de cuarenta y ocho (48) horas semanales, a cuarenta y dos (42) horas semanales en julio de 2026, las cuales al tenor del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, se podrán distribuir de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana. Esto, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores.

**PARÁGRAFO 1:** El personal administrativo tendrá la jornada ordinaria máxima legal en la forma ya indicada y por las características particulares de cada cargo, se regirán por los horarios establecidos en su contrato laboral, los cuales podrán ser modificados por mutuo acuerdo entre la institución y el trabajador.

**PARÁGRAFO 2:** Los profesores, tendrá la jornada laboral establecida en el Reglamento Profesoral.

**PARÁGRAFO 3:** La FESC y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

**PARÁGRAFO 4:** Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- a) Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo;
- b) Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfianorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

**PARÁGRAFO 5:** Las horas de trabajo durante cada jornada se distribuyen en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapta racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

**PARÁGRAFO 6:** El horario de trabajo será el indicado en el contrato de trabajo como documento anexo al mismo, sin perjuicio de que, por las características particulares de cada cargo, deba desempeñar su función en un horario diferente, según lo disponga previamente la empresa. Las horas de entrada y salida, la hora en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos, el tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada, será regulado en el contrato de trabajo o su comunicación anexa que hace parte integral del mismo.

**Artículo 15. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.** A la fecha de entrada en vigor del presente reglamento, se entiende por trabajo ordinario diurno aquel que se desarrolla entre las 06:00 a. m. y las 09:00 p. m., mientras que el trabajo nocturno corresponde al realizado entre las 09:00 p. m. y las 06:00 a. m. del día siguiente. Esta definición continuará aplicándose hasta el 24 de diciembre de 2025.

No obstante, a partir del 25 de diciembre de 2025, entrará en vigor la modificación introducida por la Ley 2466 de 2025, se amplía la franja de la jornada nocturna. En consecuencia, desde dicha fecha se considerará trabajo diurno el que se realice entre las 06:00 a. m. y las 07:00 p. m., y trabajo nocturno el que se ejecute entre las 07:00 p. m. y las 06:00 a. m. del día siguiente.

En ambos regímenes, el tiempo laborado en horario nocturno dará lugar al reconocimiento del recargo legal correspondiente sobre el valor del trabajo ordinario, de acuerdo con lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo y las disposiciones complementarias.

**Artículo 16. TRABAJO SUPLEMENTARIO:** Se entiende por trabajo suplementario o de horas extras aquel que excede la jornada ordinaria pactada en el contrato de trabajo y, en todo caso, el que supere la jornada máxima legal vigente, actualmente fijada en 42 horas



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfanorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

semanales por la Ley 2101 de 2021 con la respectiva aplicación progresiva, en concordancia con la Ley 2466 de 2025.

El trabajo suplementario podrá ser diurno o nocturno, dependiendo del horario en el que se ejecute, de conformidad con la clasificación prevista en el artículo anterior.

**PARÁGRAFO.** En ningún caso el trabajo suplementario podrá exceder de dos (2) horas diarias ni de doce (12) horas semanales, sin perjuicio de las excepciones expresamente autorizadas por la ley.

**Artículo 17. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO.** El trabajo suplementario u horas extras y el realizado en horario nocturno será remunerado por la Institución de conformidad con lo dispuesto en el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo y las modificaciones introducidas por la Ley 2466 de 2025, así:

- a) El trabajo nocturno, por el solo hecho de realizarse en dicha jornada, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- 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.

**PARÁGRAFO transitorio.** Para efectos de la determinación del trabajo nocturno:

- Hasta el 24 de diciembre de 2025, se entenderá como tal el realizado entre las 21:00 horas (9:00 p. m.) y las 06:00 horas (6:00 a. m.) del día siguiente.
- A partir del 25 de diciembre de 2025, se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 19:00 horas (7:00 p. m.) y las 06:00 horas (6:00 a. m.) del día siguiente, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025.



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfianorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

**PARÁGRAFO 1:** Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlos con ningún otro.

**PARÁGRAFO 2:** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el del salario ordinario del período en que se ha causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

**Artículo 18. AUTORIZACIÓN DE TRABAJO SUPLEMENTARIO.** La Institución no reconocerá el pago de trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice la institución a sus trabajadores.

**Artículo 19. DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.** Serán días de descanso obligatorio y remunerado los domingos y los días de fiesta de carácter civil de acuerdo con la ley.

**Artículo 20. NO PAGO DE DOMINICALES.** La Institución sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana no falten al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la Institución. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, el caso fortuito y la fuerza mayor. La Institución puede exigir a quien falte, y que haya alegado justa causa, que lo compruebe debidamente.

No tienen derecho a la remuneración del descanso dominical los trabajadores que deban recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se calculan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

**PARÁGRAFO 1:** En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfianorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

## CAPÍTULO VII. VACACIONES

**Artículo 21. VACACIONES REMUNERADAS.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año consecutivo tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

**Artículo 22. VACACIONES COLECTIVAS Y ANTICIPADAS.** La Institución puede determinar para todos o para parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaran un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

La Institución tendrá vacaciones colectivas en el período de diciembre y enero, para un número de empleados, otros continuarán por la necesidad del servicio.

**PARÁGRAFO 1:** El personal que termine su contrato sin que hubiere causado las vacaciones por el año cumplido tendrá derecho a que éstas se le reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.

**PARÁGRAFO 2:** Para todos los efectos, el período máximo de vacaciones de todo el personal de la Institución corresponde a quince (15) días hábiles.

**Artículo 23. NOTIFICACIÓN DEL PERIODO DE VACACIONES.** La Institución dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

**Artículo 24. INTERRUPCIÓN DE LAS VACACIONES.** Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

**Artículo 25. ACUMULACION DEL PERIODO DE VACACIONES.** El trabajador deberá gozar por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Los días restantes podrán acumularse hasta por dos años de común acuerdo entre el trabajador y la empresa



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfante FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

**PARÁGRAFO 1:** Respecto de los trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares podrán acumular los días restantes de vacaciones hasta por cuatro (4) años.

**Artículo 26. REMUNERACIÓN DE VACACIONES.** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario en horas extras.

En los casos que 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.

**CAPÍTULO VIII. LICENCIAS Y PERMISOS**

**Artículo 27. LICENCIAS REMUNERADAS.** La FESC concederá al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

- a) 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, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto. También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
- b) A la trabajadora en estado de embarazo, según lo dispone este reglamento.
- c) La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfante FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

devengaba en el momento de iniciarse el descanso, soportado en el respectivo certificado médico.

d) El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad según lo dispone este reglamento.

e) Se concederá 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.

f) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3o de la Ley 403 de 1997.

g) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación

h) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador

i) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.

j) Para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad a la FESC o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa

k) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe a la FESC anexando certificado previo, 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.



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfanorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

- l) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- m) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

**Artículo 28. TRAMITE PARA LA CONCESIÓN DE LICENCIAS REMUNERADOS**

La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios o licencias remuneradas relacionados en el artículo anterior, diligenciando previamente el formato de solicitud de permisos con el fin de soportar su inasistencia en sus labores, de la siguiente forma:

- a. Permisos con un tiempo igual o superior a 4 horas:
- Deben ser autorizados por el jefe inmediato
  - La Coordinación de Gestión Humana debe hacer anotación de los permisos previos solicitados en el año vigente.
  - Deben recibir autorización final por Rectoría
- a. Permisos con un tiempo inferior a 4 horas:
- Deben ser autorizados por el jefe inmediato

**Artículo 29. PERMISOS O LICENCIAS REMUNERADAS EXTRALEGALES.** La Institución concederá hasta tres (3) días hábiles de permiso remunerado a sus trabajadores en los siguientes casos:

- a. Por enfermedad grave, debidamente comprobada, del cónyuge, compañero o compañera permanente, primer grado de consanguinidad (padres o hijos) o primero civil del trabajador (hijos adoptivos).
- b. Por matrimonio del trabajador.
- c. Por destrucción total o parcial de su vivienda.
- d. Por cualquier otra causa debidamente comprobada que, a juicio de la Institución, afecte intereses personales o familiares del trabajador



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfanorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

En este caso se requiere el visto bueno del Rector de la Institución.

**Artículo 30. PROCEDIMIENTO PARA CONCESIÓN DE LICENCIAS NO REMUNERADAS.** La FESC podrá otorgar licencias no remuneradas a los trabajadores bajo las siguientes condiciones:

1. Solo podrá otorgarse una licencia no remunerada una vez por año.
2. El periodo máximo de duración será de 15 días hábiles.

**PARÁGRAFO 1:** Estas licencias serán analizadas y aprobadas por Comité de Planeación, quien establecerá el alcance de estas.

**PARÁGRAFO 2:** Quienes devenguen entre uno y dos salarios mínimos legales mensuales vigentes podrán optar por reponer el tiempo no laborado, previo acuerdo con el empleador.

**Artículo 31. LICENCIAS DE MATERNIDAD** Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

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

**PARÁGRAFO 1:** La trabajadora para acreditar esta situación deberá presentar un certificado médico, en el cual debe constar:

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

**PARÁGRAFO 2:** Todas las provisiones y garantías establecidas para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfanorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento.

**PARÁGRAFO 3:** La licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, la FESC como empleador del padre del niño concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

**PARÁGRAFO 4:** La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas de la licencia de maternidad.

**PARÁGRAFO 5:** Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.

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

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

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

**PARÁGRAFO 7:** De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfianorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

**Artículo 32. LICENCIAS DE PATERNIDAD.** La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante y tendrá derecho a dos (2) semanas.

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

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

**Artículo 33. LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA.** Permite a los padres distribuir de forma libre entre sí las últimas seis (6) semanas de licencia de la madre, esto siempre que se cumplan las siguientes condiciones y requisitos:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los periodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfianorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de esta estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

**PARÁGRAFO 1:** De igual manera, para efectos de la licencia se estableció que los beneficiarios deben cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.

2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.

3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.

4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
- b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor. La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.
- c) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

**Artículo 34 LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE O TIEMPO PARCIAL.** Cuando los padres decidan que podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfanorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado. No obstante, esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental flexible de tiempo parcial se registrará por las siguientes condiciones:

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.
3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de esta estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrará acorde con la normatividad vigente.
4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este PARÁGRAFO, así como en el PARÁGRAFO 4° del presente artículo.
5. Los beneficiarios deberán cumplir con los siguientes requisitos:
  - a) El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfianorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

- b) Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:
- i. El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
  - ii. La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto
  - iii. La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.

**CAPÍTULO IX. SALARIOS**

**Artículo 35. SALARIO.** La Institución y el trabajador convendrán lo relativo al salario que haya de corresponderle, teniendo en cuenta sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por unidad de obra o por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente, o el fijado en pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

**Artículo 36. PAGO DE SALARIO.** La Institución cancelará por concepto de salario al personal administrativo y profesores, máximo el último día hábil de cada mes.

**Artículo 37. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS.** No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador por parte de la FESC, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por la FESC cuando las partes hayan dispuesto expresamente a través del contrato u OTROSÍ que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfante FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

## CAPÍTULO IX. PROTECCIÓN Y SERVICIOS MÉDICOS

**Artículo 38. MEDIDAS DE PROTECCIÓN LABORAL.** Es obligación de la Institución 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 de promoción y prevención de la salud de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**Artículo 39. SERVICIOS MEDICOS A TRABAJADORES.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores de la Institución serán prestados por la Entidad Promotora de Salud (E.P.S.) pública o privada que haya escogido el trabajador y la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.) escogida por el empleador, según sea el caso.

**Artículo 40. SERVICIOS MEDICOS DE URGENCIAS.** Todo trabajador, dentro del mismo día en que se sienta enfermo, debe comunicarlo al empleador o a quien haga sus veces, deberá hacerse examinar por un médico de la Entidad Promotora de Salud que el trabajador haya escogido, a fin de que certifique si puede o no continuar en el trabajo y, en su caso, determinar la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no da el aviso dentro del término indicado, 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.

**Artículo 41 CUMPLIMIENTO DE MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.** Todos los trabajadores están obligados a cumplir rigurosamente las instrucciones y medidas de seguridad e higiene que prescriben las autoridades del ramo en general, el reglamento de higiene y seguridad industrial de la Institución y del empleador o su jefe inmediato, relativas a la prevención de las enfermedades y al manejo de las máquinas y demás elementos para evitar accidentes de trabajo.

**Artículo 42. REPORTE DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO.** En caso de accidente de trabajo, aun en el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato, al Coordinador de Gestión Humana de la Institución o



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfante FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

al Responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, o al empleado que haga sus veces, para que estos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y de esta forma se dé cumplimiento a lo previsto en la legislación vigente relacionado con la atención de los sucesos presentados en el ámbito laboral.

**Artículo 43. PRIMEROS AUXILIOS Y MANEJO ADECUADO DE ACCIDENTES DE TRABAJO.** En caso de accidente de trabajo se le prestarán al trabajador los primeros auxilios correspondientes y se adoptarán las medidas que se requieran y que se consideren necesarias para reducir al máximo las consecuencias del accidente. La Institución, en todo caso, prestará los primeros auxilios en caso de accidente de trabajo, pero no responderá de ningún accidente que haya sido provocado o causado deliberadamente o por culpa grave de la víctima. Tampoco responderá de la agravación de 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.

**Artículo 44. REGISTRO DE INDICES DE ACCIDENTALIDAD.** De todo accidente de trabajo se llevará registro en el reporte de investigación de accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombres de los testigos, si los hubiere, y en forma sintética lo que éstos puedan declarar.

**Artículo 45. APLICACIÓN DEL REGLAMENTO ESPECIAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que tratan este capítulo y el anterior, tanto la Institución como los trabajadores se someterán a las normas del Reglamento especial de Higiene y Seguridad Industrial, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente sobre la materia.



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfanorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

**CAPÍTULO X. ORDEN JERARQUICO**

**Artículo 46. ORDEN JERARQUICO:**

Para efectos de autoridad y ordenamiento de la Institución, la jerarquía de ella será ejercida, en orden descendente, en la siguiente forma:

**a. PERSONAS ADSCRITAS A LA ACADEMIA**

- Sala General
- Consejo Superior
- Rectoría
- Consejo Académico
- Vicerrector
- Directoras de Unidad
- Directores de Escuela
- Directores De Programa

**b. PERSONAS ADSCRITAS AL ÁREA ADMINISTRATIVA**

- Sala General
- Consejo Superior
- Rectoría
- Comité de Planeación
- Directores Administrativos
- Coordinadores
- Asistentes

**PARÁGRAFO 1:** La facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Institución, estará en cabeza del Rector.

**PARÁGRAFO 2:** Conocerán en segunda instancia las sanciones disciplinarias, el Consejo Académico, en casos de sanciones impuestas al profesorado o el Comité de Planeación, para analizar los casos del personal administrativo.



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfanorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

## CAPÍTULO XI. PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**Artículo 47. DEBERES DE LOS TRABAJADORES.** Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a. Respeto y subordinación para con sus superiores.
- b. Respeto para con sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y con sus compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
- d. Guardar una conducta decorosa durante todo el tiempo de la ejecución del contrato y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Institución.
- e. Ejecutar los trabajos que se le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Ser veraz en todo caso, y suministrar las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo le soliciten, ajustados a la verdad.
- h. Recibir, aceptar y cumplir las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y el comportamiento laboral en general, con la verdadera intención de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho de la Institución.
- i. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarlo, siendo prohibido ausentarse sin permiso del respectivo jefe inmediato.
- j. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo y para evitar accidentes de trabajo.
- k. Atender las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Institución, por la Administradora de riesgos laborales o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades laborales o accidentes e incidentes de trabajo.
- l. Informar oportunamente a la Institución sobre cualquier circunstancia que pueda afectarla en sus intereses o producirle perjuicios.



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfante FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

- m. Impedir el desperdicio de materiales y procurar el mayor rendimiento en el desempeño de sus labores.
- n. Cumplir fielmente las disposiciones del presente reglamento, así como las demás normas que resulten de la naturaleza del contrato o que estén previstas en las disposiciones legales.
- o. Asistir con puntualidad y provecho a su jornada de trabajo, a los cursos especiales de capacitación, entretenimiento, reuniones generales o de grupo, indicados por la empresa dentro o fuera de ella.
- p. Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante la empresa por la conducta del trabajador.

**Artículo 48. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR.** Son obligaciones especiales de la Institución:

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 locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse 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 trabajador, a sus creencias y sentimientos.



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfanorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias establecidas en este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado-
8. Practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera 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 la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
9. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la 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 los familiares que con el convivieren;
10. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
11. Conceder 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, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
12. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfanorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico.

13. Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.

14. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2o de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

15. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.

16. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.

17. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfante FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

18. Llevar al día los registros de horas extras
19. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por la ley.
20. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
21. Crear una política interna de prevención de acoso sexual que se verá reflejada en el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida. La cual establece las siguientes garantías:
  - 21.1 Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
  - 21.2 Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
  - 21.3 Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
  - 21.4 Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
  - 21.5 Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
  - 21.6 Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfanorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

**Artículo 49. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:** Además de las obligaciones propias del cargo de los trabajadores, mencionadas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, todos los empleados de la Institución tienen las siguientes:

- a. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la Institución toda su capacidad normal de trabajo.
- b. Desarrollar el objeto del contrato de acuerdo con los principios de la Institución, sus políticas institucionales y los métodos, usos y prácticas propias de la actividad universitaria.
- c. Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
- d. Cumplir personalmente, con responsabilidad y eficiencia, las labores inherentes a su cargo.
- e. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones.
- f. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, y siempre que se respete, por parte del empleador, lo relacionado con la prestación de los servicios en horas extras, trabajos suplementarios o en días festivos, cuando a ello hubiere lugar.
- g. Rendir los informes verbales y escritos que se le soliciten, asistir a las reuniones, comités y juntas previstas por las directivas de la Institución o por sus representantes.



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfianorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

- h. Cooperar con el profesorado y administrativo en la realización de la misión institucional de la Institución.
- i. Registrar en la Coordinación de Gestión Humana de la Institución su domicilio, dirección y teléfono y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra al respecto.
- j. Utilizar de manera adecuada el uniforme suministrado por la Institución, de acuerdo con las instrucciones que para el efecto imparta la Coordinadora de Gestión Humana.
- k. El personal que por su condición laboral no reciban uniforme deberán acatar las disposiciones de Vestuario de la institución.
- l. Atender al personal de la Institución, los estudiantes y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la Institución.
- m. Cumplir con las funciones establecidas y entregar informes en las fechas previstas, para garantizar el normal desarrollo de los procesos y por la necesidad del cargo, además mantenerlo al día y ordenado.
- n. Actuar de manera diligente para evitar poner en peligro la seguridad y salud de las personas o de los bienes de la Institución.
- o. Informar directamente, o por interpuesta persona, y de manera inmediata, la incapacidad médica que le haya sido prescrita allegando el documento que la soporte.

**Artículo 50. PROHIBICIONES DEL EMPLEADOR.** Se prohíbe a la Institución:

- 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:



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfanorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

- a) Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo o las normas que la adicionen o sustituyan.
- b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le 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 del sufragio.
6. Hacer, autorizar, o tolerar 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 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfianorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

10. 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. Se prohíbe así mismo 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.
11. 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 la trabajadora 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.
12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

**ARTÍCULO 51. PROHIBICIÓN ESPECIAL A LA INSTITUCIÓN:** Está prohibido el cierre intempestivo de la institución. Si lo hiciera, además de incurrir en las sanciones legales



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfianorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

deberá pagarles a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la entidad. Así mismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél y dará derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

Adicionalmente, se prohíbe a la FESC el uso fraudulento de las prerrogativas diferenciadas con el propósito de desconocer o menoscabar los derechos laborales reconocidos al trabajador.

**Artículo 52. PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado por el empleador o por quien haga sus veces.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, igualmente consumir, distribuir e inducir al consumo de estas sustancias o bebidas en el desarrollo de sus funciones.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar total o parcialmente al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Institución.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquiera otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfianorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministrados por la Institución en objetos distintos del trabajo contratado.
9. Emplear expresiones insolentes y/u ofensivas en las relaciones con sus compañeros, superiores jerárquicos y/o terceros relacionados a la empresa, provocando escándalos públicos, incidencias, y/o injurias.
10. Fumar en las instalaciones de la institución y en especial en oficinas, en bodegas y en los demás lugares donde existen elementos o materiales inflamables, comprendiendo dentro de esta prohibición la de suspender o ausentarse de su lugar de trabajo y/o instalaciones de La Institución durante la correspondiente jornada laboral, para llevar a cabo dicho objetivo.
11. Promover en horas de trabajo tertulias, reuniones, motines de cualquier carácter ya sean sociales, religiosos o políticos.
12. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o cualquier otra dependencia de trabajo.
13. Negarse a firmar las copias de las cartas que por observaciones relacionadas con el desarrollo del trabajo le sean dirigidas. La firma de la copia sólo indica que el trabajador recibió la comunicación y no la aceptación de su contenido.
14. Incumplir las obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias sin razones válidas.
15. Usar las redes corporativas, los sistemas telemáticos, los equipos, medios informáticos y el correo electrónico que la Institución pone a su disposición para fines



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfianorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

personales o en forma diferente, a ubicar información sobre las labores propias de su empleo.

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

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

18. Suministrar información falsa acerca de datos que le solicite el EMPLEADOR tanto en el ejercicio de sus funciones como para justificar su conducta en el desempeño de sus labores.

19. Realizar cualquier tipo de actividad comercial con los compañeros de trabajo o con los clientes del EMPLEADOR en las instalaciones de la empresa o en los horarios de trabajo.

20. Dejar de registrar en el sistema biométrico el ingreso y salida de la Institución.

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

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

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

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

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

26. Se prohíbe las relaciones sentimentales entre los trabajadores.



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfante FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

27. Utilizar el nombre de la institución para fines particulares o utilizar los conocimientos de personas vinculadas directamente o por negocios con la institución para obtener provecho para sí o para otras personas.
28. Privar de la libertad a una o varias personas y condicionar la vida, la seguridad y la libertad de esta o estas a la satisfacción de cualquier tipo de exigencias.
29. Privar ilegalmente de la libertad a una persona.
30. Retardar injustificadamente la conducción de persona capturada, detenida o condenada, al lugar de destino, o no ponerla a órdenes de la autoridad competente, dentro del término legal.
31. Realizar, promover, o instigar a otro trabajador a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.
32. Realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical, mediadas 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.

## CAPÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 53. PROHIBICIÓN DE NO SANCIÓN POR FALTAS NO PREVISTAS.** La Institución no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o en el contrato individual.

**Artículo 54. FALTAS DISCIPLINARIAS.** Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el Contrato de Trabajo, en los reglamentos de la Institución y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en los artículos 45, 46, 47 del presente reglamento.



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfianorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

**Artículo 55. ESCALA DE FALTAS** Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

1. Leves.
2. Graves.

**PARÁGRAFO 1:** Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará El Comité de Planeación de la Institución atendiendo los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad.
- b. La afectación del servicio.
- c. El nivel jerárquico del infractor.
- d. La trascendencia de la falta.
- c. El perjuicio ocasionado a la Institución.
- d. La reiteración de la conducta.
- e. Los motivos determinantes de la conducta.
- f. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

**Artículo 56. FALTAS.** Sin perjuicio de lo dispuesto en las demás normas del presente Reglamento, se consideran como faltas las siguientes, las cuales se graduarán como leves o graves, de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior:

1. Llegadas tarde hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, de forma reiterada.
2. Hacer afirmaciones falsas, injuriosas o maliciosas sobre la empresa, sus directivos, compañeros de trabajo y demás partes interesadas o atentar de palabra contra su honor y buena honra; o contra la situación financiera de la institución y actuar en forma desleal, favoreciendo los intereses de la competencia, siempre y cuando no cause perjuicio para la institución, sus compañeros o terceros, de forma reiterada.



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfanorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

3. La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo.
4. No informar oportunamente a la Institución sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios.
5. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
6. El reiterado incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin permiso de la Institución.
7. No entregar al término de cada jornada los valores recaudados y con destino a la Institución.
8. No atender al personal de la Institución, los estudiantes y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la Institución.
9. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, aún por la primera vez.
10. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
11. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
12. El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por la Institución.







CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfianorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

**PARÁGRAFO 2:** La Institución podrá escoger entre la aplicación de esta sanción o la terminación del contrato de trabajo, conforme lo establece el presente reglamento, siempre y cuando se encuentre regulado como justa causa para dar por terminado el contrato.

**Artículo 58. OTRAS SANCIONES.** La Institución no podrá aplicar sanciones distintas a las indicadas en este Reglamento, pero, a juicio del empleador o de quien haga sus veces, se podrá prescindir o cambiar la sanción por amonestaciones, llamados de atención, observaciones sobre la forma de realizar el trabajo, etc., por escrito o verbalmente.

**Artículo 59. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO.** 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, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. **CONOCIMIENTO DE LOS HECHOS CONSTITUTIVOS DE FALTAS DISCIPLINARIAS:** Los trabajadores que tengan personal a cargo, deberán informar a la Coordinación de Gestión Humana, sobre los hechos constitutivos de faltas y aportar las pruebas que soporten los mismos para efectos que allí se adelante el procedimiento de que trata el presente título.

2. **COMUNICACIÓN FORMAL DE LA APERTURA DEL PROCESO AL TRABAJADOR O TRABAJADORA - APERTURA DEL PROCESO DISCIPLINARIO:** Cuando la Institución tenga conocimiento de la ocurrencia de una falta disciplinaria, la Coordinación de Gestión Humana le notificará por medio de una comunicación formal escrita la apertura del proceso disciplinario a la persona imputada y la formulación de cargos, la cual debe contener los siguientes requisitos:

i. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfanorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

ii. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.

iii. 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.

**3. CITACIÓN A DESCARGOS:** Durante la citación a descargos, se notifica al trabajador la apertura del proceso y se informará:

A. La indicación de los hechos o conductas que lo motivaron.

B. La enumeración de las faltas, la cual también se realizará en se hará en la citación a descargos o al inicio de la diligencia de descargos y se dejará constancia en acta.

C. Así mismo, en la diligencia de descargos se entregará las pruebas contundentes que fundamentan los cargos formulados al imputado permitiéndole al trabajador manifestar sus consideraciones respecto a las pruebas, a fin de que ejerza su derecho de defensa, también podrá solicitar ser asistido por dos (2) de sus compañeros de trabajo, si el trabajador así lo solicita.

**PARÁGRAFO 1:** El trabajador podrá solicitar suspender la diligencia de descargos, para que pueda analizar adecuadamente las pruebas que resulten complejas o requieran tiempo para su análisis en un periodo de cinco a diez días hábiles máximo, este periodo quedará registrado en la nueva citación (con fecha, hora y lugar) a descargos, en donde también debe indicarse la oportunidad que tiene el trabajador de presentar, junto con sus descargos, las pruebas que tenga a su favor.

Dado el caso en la nueva diligencia de descargos, se debe permitir al trabajador el reconocimiento y contradicción de las pruebas que sustentan la imputación. Si el trabajador



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfante FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

requiere un tiempo adicional para reunir las pruebas que fundamenten su defensa, este se le podrá otorgar. Por lo tanto, dependerá de cada caso.

Podrá suspenderse la diligencia para fijar una nueva o concederse término prudente para la presentación de las pruebas por escrito.

**4. PRONUNCIAMIENTO DEFINITIVO DEBIDAMENTE MOTIVADO IDENTIFICANDO ESPECÍFICAMENTE LA(S) CAUSA(S) O MOTIVO(S) DE LA DECISIÓN Y NOTIFICACIÓN DE LA SANCIÓN.** Agotados los descargos, el empleador tomará una decisión justa basada en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa del trabajador. Se deberá indicar las normas legales o del reglamento interno en las cuales han sido previstas las faltas imputadas. Si se comprueba la falta y procede una sanción, esta deberá ser proporcional a la falta, sin perder de vista la antigüedad e historia laboral del trabajador, en caso de desacuerdo con la sanción, el trabajador podrá acudir a la jurisdicción ordinaria. En el caso de que no se pueda comprobar la falta el trabajador será exonerado y el caso disciplinario se cerrará y archivará.

Agotado el procedimiento anterior, en el evento que los argumentos y descargos del trabajador no sean de recibo, la Institución procederá a imponer la sanción de que trata el artículo 49 del presente reglamento.

La imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.

**PARÁGRAFO 1:** En el evento que el trabajador reciba comunicaciones por llamadas de atención u observaciones relacionadas con el trabajo, una vez firmada el recibido de la copia de la carta, tendrá derecho a presentar sus descargos en forma verbal o escrita, dentro de los tres días siguientes. Si la Institución, no recibe en plazo prudencial los descargos con relación a la misma, se presume que el trabajador está de acuerdo con el contenido.

**5. IMPUGNACIÓN DE LA DECISIÓN.** El trabajador tendrá la posibilidad del trabajador de impugnar la decisión, manifestando los motivos de su inconformidad. En caso de sanciones impuestas a profesores, la impugnación se presentará ante el Consejo Académico dentro del término máximo de 3 días hábiles siguientes a la notificación de la decisión. En



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfianorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

el caso de personal administrativo, la impugnación se presentará en el mismo término ante el Comité de Planeación.

**PARÁGRAFO 1:** El procedimiento disciplinario deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, que no podrá superar el término máximo de cuatro (4) meses contados a partir de la apertura del proceso disciplinario.

**PARÁGRAFO 2:** 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 3:** 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:** Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

**Artículo 60. FACULTAD PARA IMPONER SANCIONES.** Las sanciones disciplinarias por violación al presente reglamento serán impuestas por las personas indicadas en el PARÁGRAFO 1 y 2 del artículo 46 del presente reglamento. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite antes dicho.

**Artículo 61. MULTAS.** Las multas que se prevean, sólo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta (5a) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento. El empleador puede descontar las multas del valor de los salarios.



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfianorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

La imposición de una multa no impide que el empleador prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, para la comprobación de las faltas por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente se seguirá el siguiente procedimiento con el fin de garantizar el debido proceso:

1. El jefe inmediato o responsable del control de asistencia deberá reportar a la Coordinación de Gestión Humana toda ausencia injustificada o retraso no excusado dentro de las 24 horas siguientes al hecho, indicando:

- I. Nombre del trabajador.
- II. Fecha y hora del retraso o inasistencia.
- III. Evidencias del registro de asistencia o informe correspondiente.

2. Gestión Humana notificará por escrito o correo institucional al trabajador sobre la posible falta leve, precisando:

- I. El día, hora y naturaleza del incumplimiento (retraso o inasistencia).
- II. La posibilidad de presentar justificación escrita dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación.
- III. Si el trabajador presenta prueba o excusa válida, se archivará el trámite sin sanción.

3. Recibidos los descargos escritos por el trabajador, el área de Gestión Humana evaluará las pruebas y la justificación, determinando si la falta fue excusable o no.

De confirmarse la falta, se elaborará un informe de comprobación de falta donde conste:

- I. Hecho probado.
- II. Inexistencia de justificación suficiente.
- III. Valor de la multa conforme al límite legal (máximo la quinta parte del salario de un día).

4. Rectoría expedirá una comunicación escrita informando la imposición de la multa, indicando:



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfianorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

- I. Fecha y descripción del hecho.
- II. Fundamento legal
- III. Valor exacto y forma de descuento.
- IV. Destinación del importe a la cuenta especial para premios o regalos del personal, conforme a la ley.

El trabajador firmará constancia de recibido o será notificado por correo institucional.

5. Para el registro y consignación Gestión Humana realizará:

- I. Descuento del valor de la multa en la nómina correspondiente.
- II. Registro en libro o cuenta especial para multas, cuya destinación será exclusivamente para premios o incentivos al personal.

**PARÁGRAFO 1:** Los tiempos máximos del trámite son los siguientes:

1. Reporte del hecho: dentro de las 24 horas siguientes.
2. Descargos o justificación del trabajador: 5 días hábiles siguientes a la notificación
3. Decisión y comunicación: dentro de los 8 días hábiles siguientes al vencimiento del término de descargos.

**PARÁGRAFO 2.** Durante todo el procedimiento se respetarán los principios de Presunción de inocencia, Derecho de defensa y contradicción, Proporcionalidad de la sanción, Dignidad y buena fe.

## CAPÍTULO XII. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

**Artículo 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:** El contrato de trabajo se podrá terminar por:

1. Por muerte del trabajador;
2. Por mutuo consentimiento



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfianorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

3. Por expiración del plazo fijo pactado;
4. Por terminación de la obra o labor contratada;
5. Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
6. Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
7. Por sentencia ejecutoriada;
8. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador o del trabajador, establecidas en la Código Sustantivo de Trabajo o la norma que lo modifique o sustituya.
9. Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

PARÁGRAFO 1: En los casos contemplados en los literales 5 y 6 de este artículo, la FESC deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho.

**Artículo 63. JUSTAS CAUSAS TERMINACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

1. Por parte del empleador
  - a. Utilizar, sustraer o apropiarse de objetos, documentos, elementos, herramientas, equipos, materias primas para la labor o usarlos en oficios diferentes a los encargados o en beneficio personal o de terceros sin autorización previa; siempre y cuando no cause perjuicio para la institución, sus compañeros o terceros.
  - b. Generar la pérdida de información física o electrónica que presente riesgo grave para la empresa.
  - c. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfante FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

- d. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo, los compañeros de trabajo y los estudiantes de la Institución.
- e. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios, jefes, vigilantes o celadores.
- f. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- g. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, en el desempeño de sus labores.
- h. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento interno de trabajo.
- i. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
- j. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la Institución.
- k. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
- l. La sistemática inexecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfanorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

- m. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de la institución y ponga en peligro el Bienestar de la comunidad académica y sus partes interesadas en la institución.
- n. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades laborales o accidentes e incidentes de trabajo.
- o. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- p. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
- q. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de enfermedad laboral, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. En este caso, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con una anticipación no menor de quince (15) días calendario y dar cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el Artículo 137 del Decreto 19 de 2012
- r. Por encontrar en poder del trabajador o en el lugar destinado a guardar sus elementos de trabajo, sin autorización alguna, herramientas, materias primas, objetos de producción y demás elementos que no le pertenezcan.
- s. Alterar los precios de los productos o servicios que expendia la Institución o cobrar recargos a las cuentas sin autorización alguna.

PARÁGRAFO: En los casos de los literales i. a n. de este artículo, para la terminación del contrato el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días, o podrá pagar la indemnización respectiva.



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfianorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

2. Por parte del trabajador

- a. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones del trabajo.
- b. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas contra el trabajador por el empleador o contra los miembros de la familia de aquél, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador, con el consentimiento o la tolerancia de éste.
- c. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- d. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
- e. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
- f. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales;
- g. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos a aquél para el cual lo contrató;
- h. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

**PARÁGRAFO:** La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfante FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

**Artículo 64. PROCEDIMIENTO DESPIDO POR DEFICIENTE RENDIMIENTO.** Para dar aplicación al literal K) del numeral primero del artículo precedente (deficiente rendimiento), el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

- a. Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
- b. Si hechos los anteriores requerimientos, el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo del rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes.
- c. Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes a la presentación de los descargos y procederá a la terminación del contrato con previo aviso de quince (15) días.

**Artículo 65. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA.** En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá pagar al segundo, una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cuál la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfonde FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagaran veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagaran quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

**CAPÍTULO XII. MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO.**

**Artículo 66. ACOSO O VIOLENCIA EN EL MUNDO DEL TRABAJO.** Es entendido como el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo.



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfanorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

**Artículo 67. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO O VIOLENCIA EN EL MUNDO DEL TRABAJO.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Institución constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia y tolerancia, que promueva el trabajo en condiciones dignas, justas, armónicas y de buen ambiente entre quienes comparten vida laboral en la Institución y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

La FESC garantizará acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

**Artículo 68. EL PROCEDIMIENTO PREVENTIVO PARA LA RESOLUCIÓN DE LAS QUEJAS DE ACOSO LABORAL.** 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 pretenden desarrollar las características de confidencialidad, imparcialidad, debido



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfante FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

proceso, no revictimización de la trabajadora o el trabajador, reserva en el manejo de información y ética, comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

1. La Institución tendrá un comité integrado en forma bipartita por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".

**PARÁGRAFO 1:** Si la FESC posee más de dos (2) o más centros de trabajo deberán conformar los comités de convivencia laboral, teniendo en cuenta su organización interna, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo.

**PARÁGRAFO 2:** La FESC designará directamente a sus representantes, y las y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todas las y los trabajadores, mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por la FESC e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección. Los representantes del empleador no necesariamente deben ser de nivel directivo, y los de las y los trabajadores no necesariamente de nivel operativo.

2. El período de vigencia del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación de los integrantes. En caso de retiro del representante principal, podrá asumir las funciones el suplente, sin necesidad de convocar a nuevas elecciones.

**PARÁGRAFO 1.** Al finalizar el periodo de vigencia del comité de convivencia laboral, este debe entregar toda la documentación al nuevo comité con el fin de que esta información continúe siendo custodiada y se cumpla con las normas de reserva y confidencialidad de la información ya que son datos sensibles.

3. El Comité de Convivencia laboral deben cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales deben ser realizadas dentro de los siguientes términos, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad, así:



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfanorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

FUNCIONES	TIEMPOS
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.	Cinco (5) días calendario. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el término máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el término máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual
6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfianorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

FUNCIONES	TIEMPOS
circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.	
7. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.	Mensual
9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.	Trimestral/Anual
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual

4. En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024 «Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfanorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

disposiciones» el Comité de Convivencia no es el competente, ya que estas conductas no son conciliables.

Para estos casos, la FESC establecerá el procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género, y las medidas de atención, prevención y protección, las cuales se regularán mediante la política respectiva

5. El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un período superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal; por lo tanto, los tiempos aquí detallados no son acumulativos. Estos términos deberán ser definidos de acuerdo con las capacidades de los Comités de Convivencia Laboral, a través de su reglamento de funcionamiento.

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.

6. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones al área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes. Adicionalmente, el Comité de Convivencia Laboral se reunirá extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas establecido en la Resolución 3461 de 2025 y su Reglamento de funcionamiento.

**Artículo 70. POLÍTICA INTERNA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL.** En cumplimiento de lo establecido en el artículo 48 del presente Reglamento, la Fundación de Estudios Superiores Comfanorte – FESC adopta la política interna como parte integral del Reglamento Interno de Trabajo y como instrumento obligatorio para todos los trabajadores, profesores, contratistas, practicantes y demás integrantes de la comunidad institucional. Su finalidad es prevenir, atender



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfianorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

investigar y sancionar el acoso sexual en el entorno laboral, garantizando ambientes seguros, libres de violencias y respetuosos de la dignidad humana.

En desarrollo de esta política y en cumplimiento de la normatividad vigente, la FESC se obliga a:

**1. Prevención**

- a. Adoptar y mantener actualizada una política integral de prevención del acoso sexual, incorporada en el Reglamento Interno de Trabajo, contratos laborales, protocolos y rutas institucionales.
- b. Diseñar e implementar programas permanentes de sensibilización, formación y socialización sobre el acoso sexual y las rutas de atención
- c. Promover una cultura institucional basada en el respeto, la equidad y la protección de la dignidad humana.

**2. Atención y protección inmediata**

- a. Garantizar medidas de protección inmediata para evitar un daño irremediable cuando se reporte una situación de acoso sexual.
- b. Activar de manera inmediata la ruta institucional de atención, asegurando orientación psicosocial y acompañamiento pertinente.
- c. Brindar información clara a la víctima sobre su derecho de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- d. Remitir, a petición de la víctima, la queja o denuncia ante la autoridad competente, protegiendo su intimidad y confidencialidad.

**3. Investigación y sanción**

- a. Tramitar todas las quejas de acoso sexual mediante procedimientos disciplinarios internos, garantizando imparcialidad, confidencialidad, celeridad y debido proceso.



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfanorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

- b. Imponer las sanciones correspondientes conforme al Reglamento Interno de Trabajo y a la normatividad laboral vigente.
- c. Abstenerse de realizar cualquier acto de censura, bloqueo, silenciamiento o represalia contra personas que denuncien o visibilicen actos de acoso sexual.

#### 4. Transparencia y reporte

- a. Publicar semestralmente, en medios físicos o digitales institucionales, el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, de manera anonimizada.
- b. Remitir dicha información al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los diez (10) días siguientes a la finalización de cada semestre.
- c. Garantizar que el manejo de datos preserve la intimidad, la reserva y el debido proceso de todas las partes involucradas.

#### 5. Obligaciones del personal institucional

Todos los trabajadores, profesores, directivos, contratistas y colaboradores deben:

- a. Conocer y cumplir esta política.
- b. Evitar toda conducta que pueda constituir acoso sexual.
- c. Activar la ruta de atención cuando tengan conocimiento de un caso.
- d. Abstenerse de ejercer represalias o presión sobre las víctimas o denunciantes.

El incumplimiento de estas obligaciones constituye falta disciplinaria.

- 6. **Integración y vigilancia:** Esta política forma parte integral del Reglamento Interno de Trabajo y será objeto de inspección, vigilancia y control por parte del Ministerio del Trabajo.



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfanorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

La FESC garantizará su actualización periódica y la asignación de responsabilidades a las áreas competentes para su implementación.

### CAPÍTULO XIII. PRESTACIONES SOCIALES

**Artículo 71. PRESTACIONES SOCIALES** La Institución reconocerá a todos sus funcionarios las prestaciones consagradas en la legislación laboral vigente, en sus montos y formas de liquidación.

**PARÁGRAFO:** En la Institución no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

### CAPÍTULO XIV. INCENTIVOS ESPECIALES

**Artículo 72. PERMISOS ESPECIALES REMUNERADOS** La FESC otorgará los siguientes permisos especiales remunerados:

**A. PERMISO REMUNERADO DE CUMPLEAÑOS:** La FESC, como Institución de Educación Superior otorgará un día de permiso remunerado por concepto de celebración de cumpleaños a todo colaborador que cuente con más de 6 meses en la institución, el permiso por cumpleaños no es transferible ni acumulable y deberá hacerse efectivo previa aprobación del jefe directo y notificación a gestión humana.

**B. PERMISO REMUNERADO DE SEMANA SANTA:** La institución otorgará como días de descanso remunerados los correspondientes a los días hábiles comprendidos en la semana mayor, siempre y cuando su disfrute no coincida con obligaciones de carácter institucional que no puedan ser aplazadas. Por ello, su aprobación se efectuará mediante comunicación del Comité de Planeación.

**Artículo 73. FOMENTO A LA FORMACIÓN.** La FESC, como Institución de Educación Superior promoverá la capacitación, formación y apoyos económicos de sus trabajadores con los siguientes incentivos y beneficios:



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfianorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

**1. Apoyo de formación Pregrado FESC**

La FESC, a su Personal Administrativo, Profesor de Tiempo Completo y Medio Tiempo con vinculación vigente, brindará apoyo económico para la formación a nivel de Pregrado, con un 25% del valor por concepto de matrícula en los programas Académicos de la FESC, siempre y cuando cumplan con los siguientes requisitos:

- a. Que el trabajador haya tenido vinculación laboral anteriormente con la institución por un tiempo igual o superior a 11 meses.
- b. Que el trabajador no haya tenido alguna amonestación o sanción por faltas disciplinarias y su última evaluación de desempeño haya sido satisfactoria.
- c. Presentar la solicitud por escrito ante la Coordinación de Gestión Humana, quien tramitará ante el Comité de Planeación, la autorización respectiva.
- d. Para darle continuidad a la formación, se debe presentar el polígrafo de notas cuyo promedio acumulado no sea inferior a 3.8.
- e. Igual proceso se realizará con estudios de pregrado en otras universidades, siempre y cuando el programa a realizar sea diferente a los que oferta la FESC.
- f. El trabajador debe presentar una comunicación comprometiéndose a realizar en su totalidad el programa de estudios, si abandona los estudios sin justa causa deberá reintegrarle a la FESC el valor cancelado y estará sujeto a las sanciones establecidas en el presente reglamento.

**2. Apoyo de formación Posgrado:**

La FESC, a su personal administrativo, profesores Tiempo Completo y Medio Tiempo con vinculación vigente, brindará apoyo económico para la formación a nivel de posgrado teniendo en cuenta la solicitud formal que solicite el trabajador y dependiendo de la



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfanorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

universidad que seleccione. Para ser merecedor de los apoyos económicos, se debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Que el trabajador haya tenido vinculación laboral con la institución superior a 11 meses.
- b. Que el trabajador no haya tenido alguna amonestación o sanción por faltas disciplinarias y su última evaluación de desempeño haya sido satisfactoria.
- c. La solicitud se debe realizar por escrito a la coordinación de Gestión Humana, evidenciando el proceso de inscripción al programa de posgrado en una Universidad reconocida por el MEN. El programa de posgrado se debe estar directamente relacionado con la carrera profesional del trabajador o al cargo desempeñado en la institución.
- d. La solicitud será analizada en Comité de Planeación encabezado por Rectoría, quienes acreditarán el cumplimiento de los requisitos y méritos y determinará según presupuesto el monto a aprobar. Tal decisión se comunicará por escrito y se registrará en acta.
- e. El trabajador todos los semestres entregará copia del reporte de notas a la Coordinación de Gestión Humana, garantizando un promedio de 3.5. En el caso de suspender o retirarse del programa de posgrado sin justa causa los montos de los apoyos tendrán que ser devueltos en su totalidad. Finalizada la formación, el trabajador deberá participar activamente en uno de los grupos de investigación de la FESC, mínimo por 10 meses, en contraprestación del apoyo recibido.
- f. El trabajador durante su posgrado deberá generar un proyecto de mejora en una de las áreas de la FESC, relacionada con el objeto del estudio que realiza.

**3. Apoyo de formación continuada**

La FESC apoyará la formación continuada de sus trabajadores, buscando el mejoramiento continuo de sus conocimientos y habilidades, apuntándole a un mejor desempeño en el desarrollo de su actividad profesional. Apoyará en la siguiente forma:



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfanorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

a. Diplomados FESC: El 75% del valor del diplomado, si aplica directamente a su actividad profesional en la institución y si ha tenido un contrato inmediatamente anterior con la FESC como mínimo de 10 meses.

Cuando el trabajador no cumpla con el tiempo de antigüedad establecido, podrá realizar la solicitud y el Comité de Planeación determinará el monto a reconocerle, según el trabajo que ejecuta.

b. Diplomados en Otras Instituciones: 20% del valor del diplomado, si aplica directamente a su actividad profesional en la institución.

c. Cursos de profundización: El Comité de Planeación determinará el apoyo, dependiendo del lugar, institución y aplicabilidad directa al desempeño profesional.

#### 4. Plan de capacitación específica

La FESC, buscando el fortalecimiento de las competencias específicas aplicadas al desempeño profesional, al mejoramiento de la calidad humana, al establecimiento de un buen clima laboral, del personal administrativo y Profesor vinculado, establecerá anualmente un plan de capacitación, acorde con los requerimientos de los jefes inmediatos los cuales deberán quedar plasmados en los formatos de evaluación que se realizan cada en vigencia.

La capacitación orientada a mejorar las competencias técnicas y la calidad humana, será de carácter obligatorio, porque obedece a situaciones particulares observadas por los evaluadores directos. La inasistencia a estas capacitaciones acarreará sanciones disciplinarias.

La capacitación mencionada en este numeral, no tendrá valor monetario para los beneficiarios.

**PARÁGRAFO:** Los incentivos educativos que se realicen por parte de la institución al trabajador y/o profesores no hacen parte integral del salario, ni base de liquidación de



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfianorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

seguridad o prestaciones sociales, ya que se constituyen como auxilios educativos. El Comité de Planeación determinará el apoyo, dependiendo del lugar, institución y aplicabilidad directa al desempeño profesional de quienes no cumplan con uno o varios de los requisitos para acceder a los incentivos.

#### Artículo 74. PRÉSTAMOS PERSONALES

La FESC, a su personal administrativo y profesores, podrá otorgarle préstamos sin interés, siempre y cuando cumplan con las siguientes condiciones y requisitos establecidas en las políticas reguladas para tal fin.

**Artículo 75. CREDITOS DE LIBRANZA.** La FESC, a su personal administrativo y profesores, podrá autorizarle créditos de libranza con las entidades financieras aliadas, siempre y cuando cumplan con las siguientes condiciones y requisitos:

- Que el trabajador y/o Profesor haya tenido vinculación laboral anteriormente con la institución en por los menos un contrato, con tiempo de vinculación igual o superior a 8 meses y sus pagos se realicen por nómina.
- Que cumpla con los topes máximos según la siguiente disposición, siempre y cuando la cuota mensual corresponda a menos del 50% del valor del salario del colaborador:

INGRESO BASE	CREDITO MÁXIMO
UN (1) SMLMV	\$10.000.000
HASTA DOS (2) SMLMV	\$15.000.000
MAS DE TRES (3) SMLMV EN ADELANTE	\$25.000.000

- Que se cumplan con las políticas de crédito de la institución y acuerdos establecidos con la entidad financiera correspondiente.
- Que la solicitud de libranza haya sido previamente revisada por la Coordinación de gestión humana y aprobada por el Comité de planeación.



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfante FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

**CAPÍTULO XV. PUBLICACIÓN Y VIGENCIA**

**Artículo 76. APLICACIÓN RÉGIMEN LABORAL.** Sin perjuicio de la aplicación del presente Reglamento Interno de Trabajo, el contrato de trabajo se regirá en cuanto a su duración por las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes.

**Artículo 77. OBLIGATORIEDAD DEL REGLAMENTO INTERNO.** Desde la fecha en que entre en vigencia el presente Reglamento, se considerará como único vigente para la Institución y sus trabajadores. En consecuencia, a partir de la misma fecha, quedan sin efecto las disposiciones de los Reglamentos que antes de esa fecha sean aprobados por la Institución. Toda disposición legal, así como todo contrato individual, pacto, convención colectiva o fallo arbitral vigentes al empezar a regir el presente Reglamento, o que adquieran vigencia con posterioridad a él, sustituyen de hecho las disposiciones de dicho Reglamento, en cuanto sean más favorables al trabajador.

**Artículo 78. PROHIBICIÓN DE DESMEJORIA LABORAL.** No producen ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas, o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto sean más favorables al trabajador.

**Artículo 79. PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO.** La FESC publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación, sin perjuicio de la socialización que se haga para tal fin.

La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación establecida en el artículo 119 del Código Sustantivo de Trabajo.



CONSEJO SUPERIOR  
RESOLUCIÓN No. 180  
(09 de diciembre de 2025)

Por la cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación de Estudios Superiores Comfanorte FESC y se deja sin efectos el aprobado mediante Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017

Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del Código Sustantivo de Trabajo, la FESC publicará el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento.

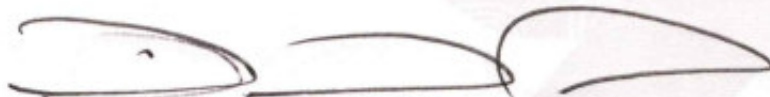
Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Adicionalmente, la FESC cargará el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.

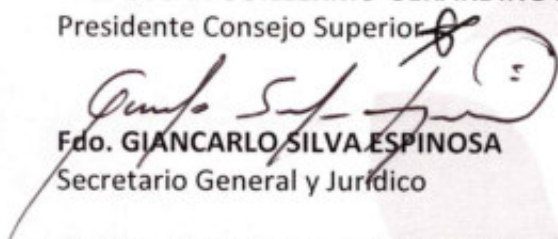
**Artículo 80. VIGENCIA:** El presente reglamento rige a partir de la fecha de su aprobación y deja sin efectos las disposiciones contempladas en la Resolución No. 124 del 17 de julio de 2017 y las que le sean contrarias.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en San José de Cúcuta, a los 9 días del mes de diciembre de 2025.

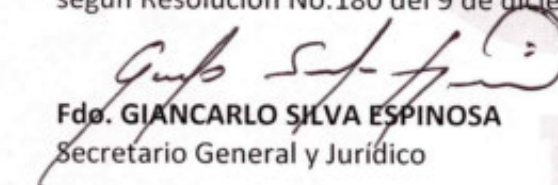


**Fdo. OSCAR GUILLERMO GERARDINO ASTIER**  
Presidente Consejo Superior



**Fdo. GIANCARLO SILVA ESPINOSA**  
Secretario General y Jurídico

Certifico que este es el documento original, presentado al Consejo Superior y aprobado según Resolución No.180 del 9 de diciembre de 2025.



**Fdo. GIANCARLO SILVA ESPINOSA**  
Secretario General y Jurídico