



COLEGIO SEMINARIO SAN JUAN APÓSTOL
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
PRINCIPIO GENERAL

El presente reglamento interno de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y los trabajadores en sus relaciones de trabajo y está realizado bajo las normas, procedimientos y demás reglas contempladas con el Código Sustantivo de Trabajo, con el objetivo de mantener y procurar el Orden y la Paz, la seguridad y la solidaridad como factores indispensables a la actividad laboral y a la dignidad humana en el proceso Económico del Colegio que al igual que otras formas del derecho de la propiedad privada, debe cumplir una función social según exigencia de la misma constitución.

CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por **EL COLEGIO SEMINARIO SAN JUAN APÓSTOL, entidad de carácter privado**, domiciliada en el municipio de Facatativá, departamento de Cundinamarca en la dirección calle 5 número 7-30 Barrio Daniel Ortega, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto el colegio como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

PARÁGRAFO 1. Igualmente se encuentran sometidos a este Reglamento Interno de Trabajo, los empleados de las sucursales que posteriormente el empleador pueda abrir en cualquier lugar del país.

PARÁGRAFO 2. Su ámbito y validez se circunscriben a los empleados de la sociedad empleadora, como norma particular y, por lo tanto, el mismo no contraría los preceptos generales de la Ley, configurantes del derecho Individual del Trabajo y Derecho Colectivo del Trabajo. Su control de forma y de fondo se realiza por un doble aspecto: a) la regulación normada de su publicación y b) el condicionamiento legal y jurídico de su vigencia. Por lo mismo la demostración de este reglamento como norma particular que es y cuyo conocimiento no se presume, conlleva probatoriamente un doble aspecto: El de su publicación y el de su vigencia.

CAPITULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN

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

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Hoja de vida en formato de la NTC 4228 o el que establezca el colegio .
- c) En caso de ser menor de edad, la autorización escrita del ministerio del Trabajo o en su defecto la primera autoridad local.
- d) La solicitud de los padres y a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- e) Certificados laborales de los empleos que haya tenido incluyendo el del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- f) Dos referencias personales y dos referencias familiares con números de teléfono de contacto.
- g) Certificados de estudio expedido por los planteles educativos donde hubiere estudiado.
- h) Certificado de Antecedentes Disciplinarios expedido por la autoridad competente
- i) Certificado de antecedentes penales, expedido por la policía nacional y registro nacional de medidas correctivas.
- j) Certificado de afiliación a la EPS, ARL AFP.
- k) Copias de cedula de la esposa (o), compañera(o).
- l) Registros civiles I de nacimiento de los hijos con derecho a subsidio familiar, para efectos del reconocimiento y pago del mismo
- m) En toda carpeta se anexará formato en el cual conste la verificación de los certificados laborales, las referencias personales, los certificados de estudios.
- n) En toda carpeta existirá la lista de chequeo para validar la totalidad de la documentación.

PARÁGRAFO 1. EL COLEGIO SEMINARIO SAN JUAN APÓSTOL, podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no incluirán documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para este efecto, no está prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca de estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N artículos primero y segundo, convenio No. 111 de OIT, Resolución No 559 de 1991 Art.22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

CAPITULO III
CONTRATOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 3. CONTRATO OCASIONAL, ACCIDENTAL O TRANSITORIO. Es el de corta duración, no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales del colegio. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6º, C.S.T.).

ARTÍCULO 4. CONTRATO PARA REALIZAR UNA OBRA O LABOR DETERMINADA. Este contrato se celebra por el tiempo que se emplee para su realización. Se entiende que la duración de una obra depende de su propia naturaleza. Se debe pactar por escrito indicando con precisión la identidad de la obra o la naturaleza de la labor que habrá de ejecutarse en tanto tiempo cuanto sea necesario para finalizar las labores contratadas.

ARTÍCULO 5. CONTRATO A TÉRMINO FIJO. Debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente (artículo 46, C.S.T.)

ARTÍCULO 6. CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO. El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido. (Artículo 47, C.S.T.).



El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo.

CAPÍTULO IV CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 7. Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a el colegio, y cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague el salario convenido.

ARTÍCULO 8. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo. (artículo 82, C.S.T.).

ARTÍCULO 9. El contrato de aprendizaje debe contener cuando menos los siguientes puntos:

- a) Nombre del colegio o empleador;
- b) Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz;
- c) Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato,
- d) Obligación del empleador, y del aprendiz y derechos de éste y aquel;
- e) Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato;
- f) Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio;
- g) Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato y,
- h) Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTÍCULO 10. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 11. Salario. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá del colegio un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo del sostenimiento de aprendices durante la fase práctica será equivalente al cien por ciento (100%) del salario mínimo mensual legal vigente. (Artículo 30, parágrafos 3 y 4, Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 12. Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes.

- a) Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes del colegio, y
- b) Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

ARTÍCULO 13. Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, el colegio tiene las siguientes para con el aprendiz:

- a) Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica completa del arte y oficio, materia del contrato.
- b) Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza, y
- c) Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje preferirlo en igualdad de condiciones para llevar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.
- d) Afiliar al Sistema General de Riesgos Laborales, a los estudiantes de todos los niveles académicos de instituciones educativas públicas o privadas:
 - i) que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución e involucren un riesgo ocupacional, o ii) cuyo entrenamiento o actividad formativa sea requisito para la culminación de sus estudios e involucren un riesgo ocupacional. (Artículo 13 del Decreto-Ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 2° de la Ley 1562 de 2012, Decreto 22 de 2015).

La afiliación deberá efectuarse como mínimo un (1) día antes del inicio de la práctica o actividad correspondiente, y deberá realizarse ante la Administradora de Riesgos Laborales en la cual la entidad, empresa o institución obligada a afiliar a los estudiantes, tenga afiliados a sus trabajadores.

ARTÍCULO 14. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, el colegio se ceñirá a lo prescrito por el artículo 30 de la Ley 789 de 2002, conforme al cual "la determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal del colegio, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz".

ARTÍCULO 15. El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de La Protección Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz en este oficio

ARTÍCULO 16. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

- a) Los primeros tres meses se presumen como períodos de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.
- b) El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.
- c) Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, el colegio deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

**CAPITULO V
PERIODO DE PRUEBA**

ARTICULO 17. EL COLEGIO SEMINARIO SAN JUAN APÓSTOL, Ha establecido que el periodo de prueba del aspirante, una vez admitido, se podrá estipular con él, dicho periodo inicial de prueba tendrá por objeto apreciar y evaluar por parte del colegio, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C. S. de T.).

ARTICULO 18. El periodo de prueba será estipulado por escrito, y contará dentro del contrato de trabajo del aspirante admitido, en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral C.S.T.).

ARTICULO 19. En **EL COLEGIO SEMINARIO SAN JUAN APÓSTOL**. El periodo de prueba no será superior a dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 7 Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 20. Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este se considerarán regulados por las normas del contrato del trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones, beneficios y protección general. (Artículo 80, C.S.T).

**CAPITULO VI
JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO**

ARTICULO 21. DIFERENCIA ENTRE JORNADA Y HORARIO. La JORNADA es la duración de la prestación del servicio que el trabajador debe cumplir, la jornada máxima de trabajo a la semana es de cuarenta y ocho (48) horas. HORARIO. El Horario son las horas de entrada y salida de su respectivo turno de trabajo, el cual no podrá superar las ocho horas diarias.

PARÁGRAFO. 1: la jornada no podrá exceder las cuarenta y ocho (48) horas, el horario de operatividad del colegio deberá ser el comprendido según los horarios a continuación descritas:

HORARIO OPERATIVO DEL COLEGIO		
DÍAS	ENTRADA	SALIDA
LUNES A VIERNES	6:30 A.M.	4:00 P.M.

PARÁGRAFO 2: Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

Docentes primaria:

Lunes y miércoles

Mañana: 6:30 am a 12:00 m

Hora de almuerzo: 12:00 m a 1:00 pm

Tarde: 1:00 pm a 4:00 pm

Docentes primaria:

Martes, jueves y viernes

Mañana: 6:30 am a 12:00 m

Hora de almuerzo: 12:00 m a 1:00 pm

Tarde: 1:00 pm a 3:00 pm

Docentes bachillerato:

Lunes y miércoles

Mañana: 6:30 am a 1:15 pm

Hora de almuerzo: 1:15 pm a 1:50 pm

Tarde: 1:00 pm a 4:00 pm

Docentes bachillerato:

Martes, jueves y viernes

Mañana: 6:30 am a 1:15 pm

Hora de almuerzo: 1:15 pm a 1:50 pm

Tarde: 1:00 pm a 3:00 pm

Administrativos:

Lunes a viernes

Mañana: 6:45 am a 12:00 m

Hora de almuerzo: 12:00 m a 1:00 pm

Tarde: 1:00 pm a 4:00 pm

**Mantenimiento:**

Lunes a viernes

Mañana: 6:45 am a 1:00 pm

Hora de almuerzo: 1:00 pm a 2:00 pm

Tarde: 2:00 pm a 4:00 pm

Sábados

Mañana: 9:00 am a 12:00 m

Salón Goutmet y cafetería (turno 1):

Lunes a viernes

Mañana: 6:00 am a 2:00 pm

Hora de almuerzo: 2:00 pm a 3:00 pm

Tarde: salida 3:00 pm

Sábados

Mañana: 8:00 am a 12:00 m

Salón Goutmet y cafetería (turno 2):

Lunes a viernes

Mañana: 7:00 am a 2:00 pm

Hora de almuerzo: 2:00 pm a 3:00 pm

Tarde: 3:00 pm a 4:00 pm

Sábados

Mañana: 8:00 am a 12:00 m

Se establecerá el horario de trabajo acuerdo con la operatividad del colegio, y a las necesidades de la misma, sin exceder la jornada máxima legal.

PARÁGRAFO 3. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

PARÁGRAFO 4. Cuando el colegio tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 5. JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Art. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal C) incluyo el d) artículo 161 del código Sustantivo del Trabajo. c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a el colegio 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. d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo (4) horas continuas y hasta (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 9pm (Artículo 51 Ley 789 del 2002, Mod. Ley 1846 de 2017, artículo 1, el cual modifíco el artículo 160 del C. S. del T.).

PARÁGRAFO 6: así mismo, se establece que, el tiempo que faltare para cumplir la jornada máxima, podrá de acuerdo con la necesidad de capacitaciones y actualizaciones, desarrollarse por fuera del horario laboral, y es obligación de todos los trabajadores concurrir a dicha capacitación. Así mismo, el tiempo empleado para realizar dichas capacitaciones o actualizaciones NO SE ENTIENDE TRABAJO SUPLEMENTARIO NI HORAS EXTRAS, ya que la finalidad del mismo es lograr completar la jornada máxima legal permitida.

PARÁGRAFO 7. se tiene en consideración la ley 2101 de 2021 "artículo 1. Objeto, La presente ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores. "ARTÍCULO 3. Implementación Gradual. La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:" Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales."

Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.

A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el Artículo 2 de la presente ley. Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana."

CAPITULO VII LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 22. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789/02, el cual fue modificado por el artículo 4 de la ley 1846 de 2017, que modificó el artículo 161 del Código Sustantivo de trabajo quedara así:

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

ARTICULO 23. Trabajo suplementario de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede legal (artículo 159, C.S.T.).

ARTICULO 24. El trabajo suplementario o de extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo, o de una autoridad delegada por este o a través de la autorización escrita por la rectoría del colegio. (Artículo Primero, Decreto 13 de 1.967), pero en tales casos, las horas de trabajo no puede exceder de cincuenta y seis (56) por semana.



ARTICULO 25. Tasas y liquidación de recargos de acuerdo a lo señalado por el Art. 168 de C.S.T.

- a) El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
- b) El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c) El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- d) Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusivo, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 1: El colegio podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el decreto 2351 de 1965.o demás normas concordantes y complementarias.

ARTICULO 26. El colegio no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido con los parámetros legales.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

CAPITULO VIII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 27. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral, de igual manera el día que se establezca a la semana según programación al día de descanso obligatorio remunerado, debido al tipo de trabajo que se desempeña en el colegio.

- a) Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no coincida en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
- b) Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.990).

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modifico Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

- a) El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
- b) Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
- c) Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002).

PARÁGRAFO 3. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1 de abril del año 2003.

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

ARTICULO 28. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo a la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1.990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 29. Cuando por motivos de fiesta no determinada en la ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el colegio suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviese prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

CAPITULO IX VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 30. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 31. La época de las vacaciones debe ser señalada por el colegio a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTICULO 32. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).



ARTICULO 33. Compensación de vacaciones en dinero: El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador que se paguen en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

ARTICULO 34. En todo caso el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza y manejo (artículo 190, C.S.T.).

ARTICULO 35. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor de trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador de los doce (12) últimos meses a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 36. REGISTRO DE VACACIONES Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

PARÁGRAFO 1. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3º, par.).

CAPITULO X PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO. 37. El colegio concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a el colegio y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción del colegio (CST, art. 57, num. 6º).
- Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su conyugue, 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 domestica no incluye la licencia por luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

PARÁGRAFO 1: Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia (Art 1, numeral 10 de la Ley 1280 de 2009).

ARTÍCULO. 38. LICENCIA 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 entrar a disfrutar del descanso, en los términos y condiciones que señale la Ley.

La trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- El estado de embarazo de la trabajadora;
- La indicación del día probable del parto, y
- 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. (Artículo 236, Ley 1468 de 2011)

PARÁGRAFO 1. 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.

PARÁGRAFO 2. 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 3. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico trate prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la 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. 39. LICENCIA DE PATERNIDAD. De conformidad con lo normado en el art. 2º de la Ley 2114 de 2021, El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada 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. 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.

ARTÍCULO. 40. CITAS MÉDICAS. Siempre que las circunstancias lo permitan el colegio concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para la concurrencia a citas médicas programadas. En este caso el aviso del permiso lo solicitará el trabajador con una anticipación mínimo de dos (2) días hábiles para personal administrativo y tres (3) días para personal operativo o de campo.

PARÁGRAFO. 1. En ninguno de los casos, los trabajadores podrán emplear, en los permisos concedidos, más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiere sido concedido, sin exceder el tiempo convenido. De lo contrario, el colegio dejará de pagar el tiempo tomado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada al trabajo.

PARÁGRAFO. 2: La concesión de los permisos antes dichos estará sujeto a las siguientes condiciones:

- a) En caso de grave calamidad doméstica, debidamente comprobada, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.

Para este efecto, se dosifica los días otorgados por el colegio a sus trabajadores de acuerdo con la gravedad de la calamidad:

- a) Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, Calamidad doméstica en el hogar debidamente comprobada, sus bienes y otros. De uno (1) a tres (3) días.
- b) Enfermedad de su grupo familiar básico de uno (1) a ocho (8) días.
- c) Para este efecto, el beneficiario del permiso deberá aportar los documentos que considere necesarios a fin de demostrar la situación de fuerza mayor o caso fortuito, Calamidad doméstica o de Enfermedad de su grupo familiar básico. Dentro de los diez (10) días siguientes a la ocurrencia del evento.
- d) Si llegado el caso, dicho permiso no es suficiente, se podrá gestionar los períodos de vacaciones, o licencias remuneradas o no remuneradas según sea el caso.
- e) En caso de sufragio El trabajador tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador, para este efecto allegará el certificado electoral otorgado al momento de votar, de acuerdo con la Ley 403 de 1997.
- f) Para atender dichas citas el trabajador gozará de cuatro horas remuneradas, no obstante, lo anterior, si no regresare o saliere de su puesto de trabajo, el tiempo no compensado, será descontado en el siguiente periodo de nómina. De igual forma si es requerido se determinará cada caso en particular el tiempo para asistir a las citas médicas.
- g) El tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción del colegio (numeral sexto, artículo 57, C.S.T.).

Solicitud de compensatorio sin el cumplimiento de este requisito será negada por parte del Empleador.

El resto de los permisos, que no se encuentren tipificados en la presente enumeración, se entenderá como un permiso personal, y será descontado según las condiciones establecidas por el C. S. del T.

CAPITULO XI

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

ARTICULO 41. Formas y libertad de estipulación

- a) El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por su tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
- b) No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo de Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir e trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se concluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
- c) En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a el colegio que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedara exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
- d) Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
- e) El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 42. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por periodos mayores (artículo 133, C.S.T.)

ARTICULO 43. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de que este cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

PERIODOS DE PAGO: Para todo el personal será pagado mes vencido los días 30 o 31 de cada mes.

ARTÍCULO 44. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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



PARÁGRAFO 1. Los pagos no constitutivos de salario que sean pactados entre el empleador y el empleado serán pagaderos junto con el salario en la forma estipulada en el artículo anterior de este Reglamento.

ARTÍCULO 45. Todos los empleados están obligados a firmar los recibos de pago o cualquier otro documento que exija el empleador como comprobante del pago de los salarios.

ARTÍCULO 46. El empleador podrá acordar por escrito anticipos, prestamos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario.

PARÁGRAFO.1. El documento donde se consigne el pacto de los conceptos mencionados anteriormente deberá contener:

- a) El monto total que será deducido, retenido o compensado.
- b) El concepto por el cual se realizará dicha deducción retención o compensación.
- c) El plazo para la amortización gradual de la deuda.
- d) El monto que será deducido por cada cuota pactada.
- e) Las firmas tanto del Representante Legal del empleador o quien este autorice como la del empleado, acompañadas con número de identificación.

ARTÍCULO 47. El empleado deberá autorizar expresamente por escrito al empleador para deducir o retener sumas de salario por concepto de indemnización por el valor de los daños intencionales o con culpa grave o por el extravío o apropiación indebida, de los elementos que se le confían para el desempeño de sus labores.

CAPITULO XII PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO

EL COLEGIO SEMINARIO SAN JUAN APÓSTOL, y su personal han acordado y así se entiende, que No constituirán salario, Pagos Que No Constituyen Salarios.: No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, 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 de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente 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.

ARTICULO 48. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que El autorice por escrito así:

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

CAPITULO XIII

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTICULO 49. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y con el objetivo de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 50. Los servicios médicos que requieren los trabajadores se prestarán con cargo por la E.P.S, en temas de enfermedad común, riesgos familiares o mientras el Trabajador no se encuentre ejecutando sus labores o en actividades de descanso, no atribuibles al Empleador. Esta atención será a cargo de la I. P. S. que le haya asignado su respectiva E. P. S.

Para todos los efectos legales, la Administradora de Riesgos Laborales, que tendrá **EL COLEGIO SEMINARIO SAN JUAN APÓSTOL** para la atención y protección de todos sus colaboradores será la ARL LA EQUIDAD.

La A. R. L. tendrá a su cargo todo lo concerniente al tema de Enfermedades Laborales, que hayan sido adquiridas con ocasión o en desarrollo de un contrato de trabajo con **EL COLEGIO SEMINARIO SAN JUAN APÓSTOL**, así como Accidentes laborales, o aquellos que ocurran dentro de la ejecución de un contrato de trabajo, o con ocasión de este.

Tal cobertura será ejecutada a través de la I.P.S, que esta asigne para este fin. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 51. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicar al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual podrá autorizar que se dirija a su EPS, para que sea examinado por el medico correspondiente. A fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y tratamiento a que el trabajador debe someterse.

En caso de presentarse un Accidente de Trabajo, o un Incidente de Trabajo, o concurrir algún malestar por Enfermedad Laboral, Es obligación del Trabajador, informar a su jefe Inmediato, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, la rectoría, sobre tales accidente e incidentes que haya sufrido dentro de la ejecución de su contrato de trabajo, y que pongan en riesgo su integridad, o su salud, así como aquellos accidentes por leves que perecieron.



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

Esta sola conducta, se establece como falta gravísima, y responderá por los actos, acciones u omisiones en el desempeño de sus labores, por la inasistencia, o violación a las medidas profilácticas establecidas por su entidad tratante.

ARTICULO 52. Los trabajadores deben someterse a las circunstancias y tratamiento que ordena el medico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan el colegio en determinados casos.

PARÁGRAFO 1. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa. Así mismo, esta sola conducta se califica como grave.

ARTÍCULO 53. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene el colegio para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las maquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO 1. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo **DEL COLEGIO SEMINARIO SAN JUAN APOSTOL**, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, para este efecto, se le respetara el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 54. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTICULO 55. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicara inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicara las consecuencias del accidente de fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 56. EL COLEGIO SEMINARIO SAN JUAN APÓSTOL, y la Administradora de Riesgos Laborales, llevaran unas estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso en particular, determinaran la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se explica.

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

ARTICULO 57. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto el colegio como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo la resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 de 17 de diciembre de 2002 y la ley 1562 de 2012 del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

INCAPACIDADES.

ARTÍCULO 58. Toda persona que falte a trabajar por enfermedad común debe presentar la incapacidad médica sin excepción.

- a) Las incapacidades menores a tres (3) días deberán entregarse al empleador o sus representantes, el día que el empleado se reintegra al trabajo.
- b) Las incapacidades mayores a tres (3) días deben ser tramitadas por el empleado ante la EPS correspondiente para su transcripción y posteriormente deben ser entregadas al empleador o sus representantes para su cobro ante la EPS. El plazo para su entrega es de máximo cinco (5) días hábiles después del primer día de la incapacidad.
- c) Las incapacidades generadas por accidente de trabajo deberán presentarse al empleador o sus representantes a más tardar cinco (5) días después del primer día de la incapacidad para su respectivo trámite.

CAPITULO XIV PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 59. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general del colegio.
- e) Ejecutar los trabajos que 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) Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y del colegio en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las maquinas o instrumentos de trabajo.
- i) permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j) Las demás contempladas en el Manual de Funciones responsabilidades y procedimientos; instructivos que sean emitidos por el colegio con respecto a las actividades propias del cargo y del giro normal de los negocios del empleador y las contempladas en el contrato individual de trabajo.



- k) No consumir ni utilizar los productos del establecimiento sin previa autorización.
- l) Evitar, propagar comentarios que pongan en tela de juicio la honradez de sus superiores, y compañeros, así como asumir actitudes discriminatorias hacia ellos.
- m) Garantizar el cuidado y el mantenimiento de los productos del establecimiento.
- n) Mantener una buena disposición al servicio al cliente, atendiéndolo con cortesía y amabilidad, para ello, brindara la mejor atención a todos nuestros clientes utilizando un dialecto adecuado e informando los procedimientos de forma clara y concisa, realizando el uso de las ayudas entregadas para dichos procedimientos.

ARTICULO 60. Responsabilidades de los Trabajadores en seguridad y salud en el trabajo:

Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades: (Artículo 2.2.4.6.10, Decreto 1072 de 2015)

- a) Procurar el cuidado integral de su salud;
- b) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
- c) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del colegio;
- d) Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
- e) Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y
- f) Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- g) Conocer y aplicar la política del SG-SST.
- h) Conocer y cumplir la política de prevención de consumo de alcohol, drogas y tabaco.
- i) Usar los EPP cuando se requieran así como la dotación entregada.
- j) Mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene, seguridad y ambiente laboral.
- k) Reportar actos o condiciones inseguras en el lugar de trabajo.
- l) Conocer y aplicar el reglamento de higiene y seguridad industrial.
- m) Mantener el respeto ante sus compañeros de trabajo y superiores.
- n) Realizar las pausas activas diariamente.
- o) Hacer revisión de su sitio de trabajo en busca de peligros.

**CAPITULO XV
ORDEN JERÁRQUICO**

ARTÍCULO 61. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en el colegio es el siguiente:



El Orden Jerárquico para la imposición de sanciones por las conductas por acción u omisión, será de la siguiente forma:

PRIMERA INSTANCIA:

La primera Instancia será la responsable de analizar y sancionar las conductas por acción u omisión que se ejecuten por parte del personal de la **EL COLEGIO SEMINARIO SAN JUAN APOSTOL**. Adicionalmente, escuchará en diligencia de descargos a cada sujeto disciplinado, el cual contará con las condiciones de debido proceso, legítima defensa y controvertir las pruebas que considere, así como de aportas la que lo excusen.

Estas funciones recaerán sobre la rectoría.

Segunda instancia y Órgano de Cierre.

La segunda Instancia será la responsable de evaluar los actos que sean apelados, y que el trabajador Disciplinado, no esté de acuerdo con la sanción impuesta.



Este trámite se adelantará ante un comité de tres personas de los cuales harán parte la rectoría, coordinación académica y un miembro del comité de convivencia laboral.

La decisión podrá revocarse o confirmarse, dentro de los principios de autonomía, celeridad, universalidad, buena fe. La decisión final será de cierre, y contra la decisión promulgada por este comité, no procede recurso alguno. Y hará tránsito a cosa juzgada. Sin perjuicio de las acciones legales que considere el Trabajador Disciplinado.

CAPITULO XVI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 62. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.).

ARTICULO 63. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa o riesgos para su salud o integridad física:

- a) Trabajos que deban tener que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- b) Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- c) Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- d) Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas, luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
- e) Todo el tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- f) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- g) Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- h) Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- i) Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- j) Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- k) Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- l) Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
- m) Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- n) Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

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

CAPITULO XVII

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL COLEGIO Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 64. Son obligaciones especiales de la **EL COLEGIO SEMINARIO SAN JUAN APÓSTOL:**

- a) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b) Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- c) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- d) Para la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
- e) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- f) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en los capítulos VII, VIII, IX y X, como son el ejercicio del sufragio, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros siempre que avise con la debida oportunidad al patrono y que en los últimos casos el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento del colegio.
- g) Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar la evaluación médica laboral de retiro y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.



- h) Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
- i) Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- j) Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su conyugue, compañera o compañero permanente o de un familiar (hasta el gado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil), una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles cualquiera que sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad domestica no incluye la licencia por luto que trata este numeral.
- k) Conceder de forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una semana antes o dos semanas antes de la probable del parto, según decisión de la futura madre con forme al certificado médico.
- l) Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- m) Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos o que se acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- n) Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- o) Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo mensual legal vigente en el colegio (artículo 57 del C.S.T.).

ARTICULO 65. Son obligaciones especiales del trabajador las contempladas en el artículo 58 del C. S. del T. y las que a continuación se establecen:

- a) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos desde este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta el colegio o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- b) No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a el colegio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- c) Para el personal administrativo y de oficina guardar en sigilo los procesos financieros y laborales.
- d) Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- e) conservar en buen estado las herramientas y maquinas que el colegio le haya entregado para el cabal desempeño de sus responsabilidades de acuerdo con el inventario.
- f) Para el personal administrativo: conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- g) Para los conductores: conservar en buen estado el vehículo que el colegio le ha entregado para el cabal desempeño de sus responsabilidades, salvo el deterioro natural, así como las llantas, repuestos, equipo de carretera, kit de derrame, cadenas, cinchas, monas, polines y demás accesorios que el colegio le haya suministrado para la prestación adecuada del servicio, de acuerdo con el inventario.
- h) Para el personal de mantenimiento: conservan en buen estado las herramientas y maquinas que el colegio le haya entregado para el cabal desempeño de sus responsabilidades de acuerdo con el inventario.
- i) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros y demás personas que tengan que ver directa o indirectamente con el colegio.
- j) Comunicar oportunamente al colegio las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- k) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amanecen las personas o las cosas del colegio.
- l) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del colegio o por las autoridades de ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
- m) Registrar en las oficinas del colegio su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
- n) Dar cumplimiento a las normas, políticas y procedimientos que el colegio deba implementar para obtener certificaciones tales como: Medio Ambiente, Procesos, Seguridad Industrial (OHSAS) RUC, BASC entre otras.
- o) Dar cumplimiento a las políticas de alcohol, drogas y sustancias psicoactivas. Y antes de realizar cualquier taller de mantenimiento o conducción de vehículos debe realizarse la prueba de alcohol y drogas.
- p) Realizar los exámenes médicos ocupacionales tanto de ingreso como periódicos de acuerdo con el profesiograma establecido por el colegio con el único fin de prevenir enfermedades laborales.
- q) La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en las normas vigentes al menos una semana antes de la fecha probable del parto.
- r) Hacer uso adecuado de la dotación entregada por el empleador para el desarrollo de las actividades dentro del mismo.
- s) Mantener organizado y limpio su lugar de trabajo.
- t) Registrar las horas de entradas y salidas en las formas en la que el empleador lo disponga.
- u) Cumplir a cabalidad y con estándares de alta calidad todas y cada una de las funciones que se establece para su cargo dentro del correspondiente manual de funciones.
- v) Informar al empleador o a su representante de forma de inmediata cuando sea testigo de actos fraudulentos o indebidos por parte de clientes o empleados del establecimiento de trabajo.
- w) Permanecer en el lugar de trabajo en condiciones higiénicas y de buena presentación personal.
- x) Asistir de manera puntual a las reuniones que sean programadas por el empleador o sus representantes.
- y) Reportar al empleador cualquier ausencia a su lugar de trabajo de manera oportuna.

ARTICULO 66. Prohibiciones para la **EL COLEGIO SEMINARIO SAN JUAN APÓSTOL:**

- a) 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:



- Respeto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 de Código Sustantivo de Trabajo.
 - Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de (50%) cincuenta por ciento de los salarios de prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - En cuanto a pensiones de jubilación, los patronos pueden retener el valor respectivo en los casos del artículo 274.
- b) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca el colegio.
- c) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
- d) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
- e) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- f) Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- g) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- h) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- i) Cerrar intempestivamente el colegio. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada el colegio. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
- j) Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
- k) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).
- l) Realizar las respectivas diligencias de descargos son el lleno de los requisitos o violentando el derecho a la defensa.

ARTICULO 67. Prohibiciones especiales de los trabajadores de la EL COLEGIO SEMINARIO SAN JUAN APÓSTOL:

- a) Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso del colegio.
- b) Sustraer mercancía que le haya sido confiada para su transporte.
- c) Presentarse en el trabajo, bajo los efectos o en estado de embriaguez o consumir bebidas alcohólicas dentro, alrededor del sitio de trabajo o cuando se encuentre conduciendo el vehículo asignado; o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes y/o alucinógenas.
- d) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- e) Así como los conductores la autorización de uso de armas blancas como únicamente machete, con el fin de ser utilizado para la vía, o cuando se encuentre en un estado de caída de árboles que le impidan su viaje.
- f) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del colegio, o impedir el registro de ingresos y egresos que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- g) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- h) Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en lugares de trabajo.
- i) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en el o retirarse.
- j) utilizar los útiles o herramientas suministradas por el colegio en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
- k) Esta rotundamente prohibido, la utilización del celular en horas laborales, salvo por disposición de la rectoría, o por fuerza mayor o caso fortuito.
- l) Navegación en redes sociales, distintas a las de la Organización, dentro de su jornada laboral, o subir a las mismas información confidencial, sensible o comercial que no sea de su competencia, y poniendo en riesgo la seguridad de la organización, o su personal.
- m) No usar el teléfono celular dentro de las instalaciones en donde se hace manipulación de alimentos.
- n) La utilización de lenguaje soez, irrespetuoso o mal intencionado con los clientes internos, externos, personal temporal o contratistas.
- o) Consumir alimentos o bebidas en los salones de clase o sus puestos de trabajo, ya que dicha situación, genera incomodidad con estudiantes y compañeros de trabajo.
- p) Empezar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias, sin orden o autorización del respectivo superior.
- q) Ocuparse de asuntos distintos a los de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
- r) Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, o instrumentos, elementos y materiales del colegio.
- s) Sustraer, retirar, utilizar sin previa autorización información con relación o elementos creados, fabricados o adquiridos por el empleador y de propiedad del mismo.
- t) Ejecutar negligente o defectuosamente el trabajo.
- u) Sobrefacturar o dejar de cobrar productos en las cuentas de los clientes.
- v) Promover discordias entre los compañeros de trabajo, incitar al desconocimiento de ordenes impartidas, creando un mal ambiente de trabajo.
- w) Negarse sin justa causa a cumplir órdenes de un superior siempre que ellas no lesionen su dignidad.
- x) Jugar dinero en cualquier forma dentro del colegio, hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- y) Omitir, negar, retardar o entorpecer alguno de los asuntos a su cargo o la prestación del servicio a que está obligado.
- z) Hacer visita con los compañeros en los puestos de trabajo, durante la jornada laboral, interrumpiendo la labor de los éstos y la actividad propia del colegio.
- aa) 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 amenacen y perjudiquen las máquinas, elementos, edificaciones, o puestos de trabajo.



- bb) No reportar una incapacidad y/o condición de salud. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.
- cc) Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.
- dd) Dormir en los sitios o durante las horas de trabajo.
- ee) Atender durante la jornada laboral personas ajenas al colegio, para tratar asuntos personales y aún en horas no laborables cuando se encuentren en sus instalaciones, sin previa autorización de sus superiores.
- ff) Mantener desordenado intencionalmente el sitio de trabajo o hacerlo riesgoso para accidentes de trabajo.
- gg) Botar los residuos y sobranes fuera de los sitios indicados y mantener sucio y desordenado su puesto de trabajo.
- hh) Faltar a la verdad dando versiones irregulares o tratando de engañar a el colegio, o sus representantes, en lo referente a conductas tanto de compañeros como de personas ajenas a la misma, que puedan atentar contra la moral, el orden y su buen funcionamiento.
- ii) Participar en cualquier tipo de actividad deportiva o de integración, sin una previa autorización escrita.
- jj) No acatar las órdenes o instrucciones que sobre seguridad y vigilancia de las instalaciones den los superiores del colegio.
- kk) Fijar papeles, circulares o panfletos en cualquiera de las carteleras cuando ataquen la dignidad de las personas, las entidades o el colegio, y cuando no tengan firma autorizada.
- ll) Ingresar o permanecer en las instalaciones del colegio en días y horas no laborales, salvo autorización expresa del colegio.
- mm) protagonizar hechos bochornosos como discusiones fuertes o peleas entre compañeros, jefes y subalternos, provocar, instigar durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias del colegio, en los cuales se generen gritos, insultos, palabras soeces.
- nn) Uso de elementos ajenos como piercing, aretes, cadenas, anillos en las horas labores de el colegio con en el fin de mantener la seguridad en sus labores y las condiciones de higiene de los productos.

**CAPITULO XVIII
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

ARTICULO 68. El colegio no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

ARTICULO 69. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

	FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1	Retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo de menos de 15 minutos.	Llamada de atención escrito y justificación por escrito, por el trabajador.	Suspensión hasta por 3 días	Despido.
2	Faltas al trabajo total o parcial injustificadas hasta por un (1) día.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Despido
3	Cuando la falta injustificada sea por 3 días consecutivos.	Despido		
4	Salir de las dependencias del colegio durante horas de trabajo, sin previa autorización.	Llamada de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Despido.
5	Abandonar el puesto de trabajo sin que haya sido reemplazado por el compañero de turno siguiente al terminar la jornada y sin dar el aviso oportuno al superior	Llamada de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Despido.
6	Promover intrigas o pelear durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias del colegio.	Suspensión hasta por 3 días.	Despido.	
7	Irrespetar, atemorizar, coaccionar o intimidar a sus superiores, compañeros de trabajo, cliente, y proveedores de los servicios del colegio.	Suspensión hasta por 5 días.	Despido.	
8	Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior siempre que éstas no lesionen su dignidad.	Llamada de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Despido.
9	Fumar dentro de las instalaciones del colegio.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.
10	Hacer o participar en colectas, rifas, suscripciones, propagandas o juegos de azar dentro de las dependencias del colegio, SIN AUTORIZACIÓN	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 1 día.	Suspensión hasta por 3 días.
11	No trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implantados por el colegio.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días.	
12	Contribuir o propiciar actos peligrosos en el lugar de trabajo consientes y deliberados	Terminación del contrato por justa causa		
13	Perder el tiempo. Ocuparse de cosas distintas, estorbar el trabajo a otros o retirarse del lugar de trabajo sin permiso.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.
14	Hacer mal uso, destruir o dañar los objetos de el colegio o de sus compañeros.	Terminación del contrato por justa causa		
15	Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre el colegio, sus trabajadores, sus productos o servicios.	Suspensión hasta por 3 días.	Despido.	
16	Violar las normas de higiene y seguridad industrial, o el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	
17	Dejar máquinas o motores en movimiento después de terminar la jornada de trabajo.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Despido

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO****CÓDIGO: COLSEM-GER-RE-07****VERSIÓN: 01****FECHA: 2/MAY/2023****PAGINA: 16 DE 21**

18	No atender los requerimientos del colegio para laborar en horario adicional, siempre que la misma tenga autorización para laborar horas extras.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Despido.
19	Dormirse en horas de trabajo.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.
20	Hacer mal uso o engañar a el colegio para obtener préstamos de cualquier índole o para acceder a liquidaciones parciales de cesantías	Despido		
21	No usar el uniforme, dotación o EPP en forma adecuada.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.
22	Suministrar a extraños, sin autorización expresa de las directivas, datos relacionados con la organización interna de la misma respecto de su sistema, servicios, datos contables o procedimientos (incluyendo los relacionado al acta de confidencialidad)	Despido		
23	Instalar software en los computadores del colegio sin la autorización escrita del representante legal, así éste cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley.	despido		
24	Llevar menores de edad o personal ajeno a el colegio y llevarlos a las áreas de oficinas o de servicios.	Suspensión de 2 días	Despido	
25	Usar los vehículos del colegio para transportar personal ajeno sin autorización expresa del colegio o para uso que no es de las actividades del colegio.	Suspensión por 3 días	despido	

PARÁGRAFO 1. Adicional a la anterior escala de faltas, se adicionarán las que surjan y sean consideradas como faltas graves por el empleador y que puedan atentar contra la vida propia y de las demás personas; así mismo sobre las cosas, bienes, instalaciones y elementos de trabajo asignados. Así mismo se considera como falta gravísima, todo acto delictivo, que se constituya en contra de la organización, los compañeros de trabajo

ARTÍCULO 70. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión del colegio de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

ARTÍCULO. 71. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

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

ARTICULO 72. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente.

Para poder oír al trabajador disciplinado, se le entregará una comunicación por medio del cual se le formulará los presuntos incumplimientos, así como su legítimo derecho a la defensa, en la cual se hará constar los hechos y que deberá permanecer dentro de las instalaciones de la organización conforme se ha establecido en el horario de trabajo.

PARÁGRAFO 1: la diligencia de descargos a que hace referencia el artículo anterior se hará dentro del horario de trabajo, y podrá ser separado del cargo, para que la investigación pueda contar con la presencia permanente del trabajador y este pueda refutar los hechos, presentar pruebas y controvertir las allegadas.

PARÁGRAFO 2: Sin perjuicio de la actuación administrativa, el trabajador disciplinado que sea separado del cargo, por ocasión de la misma, seguirá recibiendo la remuneración mensual que se pactó al momento de su vinculación, Lo anterior conforme lo establece el artículo 140 del C. S. del T.

PARÁGRAFO 3: para que le trabajador disciplinado pueda seguir recibiendo su remuneración mensual, deberá cumplir los horarios y ordenes que al respecto se le imparta.

PARÁGRAFO 4: En todo caso se dejará constancia escrita, visual y de audio de los hechos imputados al trabajador disciplinado, así como de los hechos expuestos las razones de la defensa, las pruebas que pretenda hacer valer y de la decisión del colegio de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

PARÁGRAFO 5: se establecen como causas graves y gravísimas, las aquellas que se encuentran establecidas en los diferentes títulos y capítulos del presente reglamento, además de aquellas que de manera posterior se incluyan, siempre y cuando se socialicen a todos los trabajadores.

PARÁGRAFO 6: se entenderá socialización, la remisión de las demás conductas que se constituyan de manera posterior y que sean catalogadas o elevadas a graves o gravísimas, por la vía más expedita. Y regirán al siguiente día de la reforma del presente reglamento.

ARTICULO 73. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado con el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

ARTÍCULO. 74. PROCEDIMIENTO.

- REQUISITO. Que el trabajador haya violado el cumplimiento de sus obligaciones y/o prohibiciones establecidas en la Ley, en el reglamento interno de trabajo y/o en el contrato de trabajo.
- El rector citará al trabajador para que rinda personalmente descargos con 24 horas de anticipación.
- Se levantará un acta de descargos, debiendo poner en conocimiento de este hecho al rector.
- En caso de no ser posible oírlo en descargos, deberá enviarse de manera inmediata, el acta de descargos para que el trabajador pueda ejercer el derecho a la defensa; el trabajador deberá enviar al rector el acta de descargos con las respuestas correspondientes.
- El rector con el acta de descargos podrá ordenar la imposición o no de alguna de las sanciones disciplinarias contenidas en este reglamento (artículo 115, C.S.T.).



- f) El jefe Inmediato notificará por escrito al trabajador la decisión, quien deberá firmar la copia de la comunicación con fecha y hora. En el evento en que el trabajador no quiera firmar, el jefe deberá solicitar a dos (2) testigos que den fe de lo anterior y firmen la copia respectiva.

CAPITULO XX TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO. 75. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del empleador (Art. 62 C.S.T):

- a) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- b) 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 o los compañeros de trabajo.
- c) 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 y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
- d) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias 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.
- e) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el sitio de trabajo, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
- f) 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 o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
- g) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
- h) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio del colegio.
- i) 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.
- j) La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- k) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- l) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- m) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- n) El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio del colegio.
- o) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, 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 los casos de los literales l a o de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

CAPITULO XXI MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTICULO 76. Entiéndase como ACOSO LABORAL, o acoso moral en el trabajo, conocido comúnmente a través del término inglés mobbing: 'asediar', 'acosar', 'acorrallar en grupo', es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles dentro o fuera del trabajo por parte de grupos sociales externos, de sus compañeros ("acoso horizontal", entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente, también llamado bossing, del inglés boss, jefe). Dicha violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y a la misma en ocasiones se añaden "accidentes fortuitos" y hasta agresiones físicas, en los casos más graves. Una situación de acoso muy prolongada en el tiempo, además de enfermedades o problemas psicológicos, puede desembocar, en situaciones extremas, en el suicidio de la víctima.

Lo que se pretende en último término con este hostigamiento, intimidación o perturbación (o normalmente la conjugación de todas ellas) es el abandono del trabajo por parte de la víctima —o víctimas—, la cual es considerada por sus agresores como una molestia o amenaza para sus intereses personales (necesidad de extorsión, ambición de poder, de riquezas, posición social, mantenimiento del statu quo, etc.).

ARTICULO 77. Conductas que pueden generar acoso laboral, tales modalidades son, de conformidad con lo visto por la Ley 1010/2006 artículo 7:

- a) Maltrato laboral
- b) Persecución laboral
- c) Discriminación laboral
- d) Inequidad laboral
- e) Desprotección laboral.

La presente enumeración de las modalidades es meramente enunciativas y no taxativas, lo cual implica que se pueden presentar diferentes formas y modos de acoso laboral.



ARTICULO 78. Se presume que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) Las burlas sobre la apariencia física o forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo o referente a la necesidad técnica del colegio;
- j) La exigencia de la labor en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos de turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades del colegio, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) La negativa injustificada de otorgar permisos, licencias por maternidad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas, mensuales virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

ARTICULO 79. CONDUCTAS QUE SE CONSIDERAN ATENUANTES DEL ACOSO LABORAL

Son atenuantes del acoso laboral:

- a) Haber observado buena conducta anterior.
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizar la conducta, disminuir o anular sus consecuencias;
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque, no sea en esa forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- g) Cualquier circunstancia de analogía significación a las anteriores.

ARTICULO 80. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL (LEY 1010/2006, ART. 8 C.S.T.)

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la fuerza pública conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresaria e institucional;
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con el colegio cuando sean necesarios para la conformidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación del colegio;
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo con base en una cusa legal o una justa causa, previsto en el código sustantivo del trabajo o en la legislación sobre la función pública;
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la constitución.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del código sustantivo el trabajo, así como de no incluir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código;
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones, de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARÁGRAFO 1: Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO 81. Los reclamos de los trabajadores se harán ante las personas que ocupen en el colegio el cargo de Rector.



PARÁGRAFO 1: Dichos reclamos que presenten los trabajadores serán recepcionados por ellos, y remitidos a la mayor brevedad al secretario del comité de convivencia laboral, elegido para tal fin, para que inicie el respectivo procedimiento.

ARTICULO 82. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del personal del área de seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 83. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la **EL COLEGIO SEMINARIO SAN JUAN APÓSTOL** constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en el colegio y proteger la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 84. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, el colegio ha previsto los siguientes mecanismos:

- a) Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- b) Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior del colegio.
- c) Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en el colegio, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- d) Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere el colegio para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 85. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

- a) El colegio tendrá un Comité, que se denominará "Comité de Convivencia Laboral". Y será el encargado de realizar los procesos que los trabajadores alleguen como posibles conductas de acoso laboral.
- b) El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral del colegio en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral del colegio.
 - Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
 - Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- c) Este comité se reunirá por lo menos una vez por trimestre, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
- d) Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuerte necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
- e) Si como resultado de la actuación del comité, éste considerara prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes del colegio, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
- f) 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".

ARTÍCULO 86. COMITÉ DE CONVIVENCIA. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, **EL COLEGIO SEMINARIO SAN JUAN APÓSTOL** y en desarrollo del artículo precedente, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.



El colegio tendrá un Comité de Convivencia Laboral el cual estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. El colegio podrá de acuerdo con su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

ARTICULO 87. Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

ARTICULO 88. El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

PARÁGRAFO 1. El Comité de Convivencia Laboral del colegio no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

ARTICULO 89. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

- a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- b) 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 del colegio.
- c) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- d) 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.
- e) 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.
- f) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- g) 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, informará a la alta dirección del colegio, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- h) Presentar a la alta dirección del colegio recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- i) Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de Gestión del Recurso Humano y Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, del colegio.
- j) Elaborar informes trimestrales 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 del colegio.

ARTICULO 90. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

- a) Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- b) Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- c) Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité de Convivencia Laboral.
- d) Gestionar ante la alta dirección del colegio, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

ARTICULO 91. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

- a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- b) Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
- c) Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- d) Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- e) Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- f) Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- g) Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias del colegio.
- h) Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- i) Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección del colegio.

ARTICULO 92. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.



ARTICULO 93. El colegio garantiza un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento de este.

ARTICULO 94. El colegio, a través de la rectoría los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Administradora de Riesgos Laborales, desarrollaran las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores del colegio, respaldando de esta forma la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

**CAPITULO XXII
PUBLICACIONES**

ARTICULO 95. Dentro de los quince (15) días siguientes a la publicación inicial del nuevo Reglamento Interno de Trabajo y al no haberse presentado ninguna observación por publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

**CAPITULO XXII
VIGENCIA**

ARTICULO 96. El presente reglamento entrara a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita el artículo anterior de este reglamento.

**CAPITULO XXIV
DISPOSICIONES FINALES**

ARTICULO 97. Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido el colegio.

**CAPITULO XXV
CLAUSULAS INEFICACES**

ARTICULO 98. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos convencionales colectivos o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).



Pbro. Juan Pablo Jiménez Feteúa
Representante legal
COLEGIO SEMINARIO SAN JUAN APÓSTOL
Calle 5 número 7-30
Facatativá, Cundinamarca
Mayo 26 de 2023