



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por el **COLEGIO SANTO ÁNGEL DE LA GUARDA**, identificado con el NIT 860.009.659-4, domiciliado en la Urbanización La Rinconada de la ciudad de Cúcuta (Norte de Santander). El Reglamento Interno de Trabajo que a continuación podrán leer, ha sido actualizado, teniendo en cuenta las disposiciones legales que se han expedido como son: la Ley 50 de 1990, la Ley 100 de 1993, la Ley 1010 de 2006, el Código Sustantivo del Trabajo, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y demás normas concordantes en materia de Derecho Laboral y Seguridad Social. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, que se hayan celebrado o que se celebren en el futuro con todos los **TRABAJADORES**, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO I

GENERALIDADES – AMBITO DE APLICACIÓN

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por el **COLEGIO SANTO ÁNGEL DE LA GUARDA**, que en adelante se denominará el **COLEGIO**, persona jurídica, legalmente constituida y existente de acuerdo con las leyes colombianas, con domicilio en la Urbanización La Rinconada de la ciudad de Cúcuta, Departamento Norte de Santander. A sus disposiciones quedan sometidas tanto el **EMPLEADOR** como todos sus **TRABAJADORES**. El Reglamento de trabajo se prescribe para todas las dependencias y/o programas del **EMPLEADOR** que existen en la actualidad y para las que en el futuro se lleguen a establecer y, es norma reguladora y obligatoria de las relaciones entre el **EMPLEADOR** y los **TRABAJADORES** dependientes de la misma.

Parágrafo: Para efectos de este reglamento se entiende por **COLEGIO** a lo que se mencionase como la razón social **COLEGIO SANTO ÁNGEL DE LA GUARDA**.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en el colegio, deberá presentar los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida solicitada por el colegio debidamente diligenciada con los siguientes requisitos:
 - Fotocopia de los títulos profesionales que acreditan la idoneidad para ejercer la docencia en Colombia, de conformidad con los artículos 196 y siguientes de la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994). En el caso del nivel de educación preescolar, debe ser licenciado en educación preescolar, licenciado en pedagogía infantil u ostentar otro título afín, de conformidad con el Decreto 2247 de 1997.

Agentes Humanizadores de la Historia



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

- Fotocopia actualizada de la última resolución de ascenso en el escalafón nacional docente vigente, expedido por la autoridad competente. En caso de que el candidato a ocupar un cargo docente no esté inscrito en el escalafón nacional docente deberá manifestarlo por escrito a la Rectoría del Colegio.

Parágrafo primero: Para los aspirantes a cargos administrativos y de personal de apoyo y/o de servicios generales se exigirán los requisitos legales solicitados por el equipo directivo del colegio o la autoridad correspondiente.

Parágrafo segundo: Los cargos de Directivos Docentes y Administrador serán elegidos por la Congregación de Hermanas del Ángel de la Guarda.

Parágrafo tercero: El personal docente será elegido por la Rectoría.

Parágrafo cuarto: El personal administrativo y de apoyo será elegido por el Equipo Directivo, previa consulta al Equipo Ampliado.

Se entiende por Equipo Directivo el conformado por Rectoría y Representantes de la Congregación.

Se entiende por Equipo Ampliado, el conformado por Rectoría, Representantes de la Congregación, Administración y Coordinaciones.

- b) Una fotografía reciente del aspirante tamaño 3 x 4 cm fondo blanco.
- c) Fotocopia de la cédula de ciudadanía, tarjeta de identidad, cédula de extranjería si el empleado es extranjero, residente en Colombia, visa laboral, permiso laboral, o documento idóneo legalmente obtenido, otorgada por el consulado de Colombia del país de origen del empleado y demás requisitos exigidos por la Ley.
- d) Autorización escrita del Inspector de Trabajo o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el trabajador sea un menor de 18 años (aprendiz SENA).
- e) Certificado de los tres (3) últimos empleadores con quien haya laborado, donde conste el tiempo de servicio y el cargo desempeñado.
- f) Certificado que acredite la formación académica, expedida por una institución debidamente acreditada por el Ministerio de Educación Nacional. Para el caso de los extranjeros debe estar debidamente apostillado y convalidado ante el Ministerio de Educación Nacional.
- g) Visita domiciliaria por las personas asignadas desde la Rectoría.

Parágrafo primero. El colegio podrá solicitar, además de los anteriores documentos, todos aquellos que considere necesarios, a fin de admitir al trabajador, de acuerdo con la naturaleza del servicio y/o con el tipo de contrato de trabajo a celebrar, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

político al cual pertenezca” (Art. 1o. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogados como de alto riesgo (Art. 1 y 2, Art. 43 C.N., convenio No. 111 del OIT, resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de Sida (Literal b art. 22 Decreto r No. 559 de 1991), ni la libreta militar (Art. 42 Ley 1861 de 2017).

Parágrafo segundo. El colegio podrá efectuar las pruebas de idoneidad y psicotécnicas pertinentes que permitan verificar que el aspirante cumpla con el perfil del cargo y efectuar las entrevistas necesarias que garanticen que el aspirante reúne los requisitos de personalidad y capacidad exigidos. Además, la Rectoría podrá pedir referencias de los anteriores lugares de trabajo, así como verificar la autenticidad de los títulos profesionales, si fuere necesario.

Parágrafo tercero. Una vez cumplidas las etapas de los artículos anteriores, el aspirante asistirá a un exámen médico de admisión en donde le requieran y demás pruebas que el EMPLEADOR estime convenientes según el cargo a desempeñar (Numeral 2 art. 321 CST)

CAPITULO III RELACION DE APRENDIZAJE

ARTICULO 3. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica-práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero, propios del giro ordinario de las actividades de la empresa.

El contrato de aprendizaje podrá tratar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA. El Contrato de aprendizaje podrá tratar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pènsum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica. (Art. 30 ley 789 de 2002)

ARTICULO 4. 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. (Art. 2 ley 188 de 1959 y art. 3 decreto 933 de 2003)

ARTICULO 5. El contrato de aprendizaje debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador.
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Derechos y obligaciones del empleador y del aprendiz.
5. Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato.
6. Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio.
7. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.
9. Afiliación al sistema de seguridad social en salud y pensión (Art. 30 ley 789 de 2002 y Art. 2.2.6.3.5 del decreto 1072 de 2015)
10. Alcance de roles y responsabilidades de las actividades del practicante.

ARTICULO 6. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

ARTICULO 7. 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 durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente. (Art. 30 Ley 789 de 2002).

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo de sostenimiento mensual es voluntario y se pacta entre las partes, en caso de reconocerse no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente (Art. 30 Ley 789 de 2002 y decreto 451 de 2008), la afiliación y pago de seguridad social del practicante se convendrá entre las partes, sin que en ninguno de los casos pueda excluirse de su obligación. (Decreto 055 de 2015 y artículo 2.2.6.3.5 decreto 1072 de 2015).

ARTICULO 8. Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos, como a su trabajo con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la empresa.
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

ARTICULO 9. Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, el colegio tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica completa del arte y oficio, materia del contrato.



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

2. 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, en el caso que el colegio así lo estipule.
3. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran, relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

ARTICULO 10. En lo referente a la contratación de aprendices así como la proporción de éstos, el colegio se ceñirá a lo prescrito por el artículo 33 de la Ley 789 de 2002 y artículo 168 de la ley 1450 de 2011, 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 de la empresa, 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”*.

ARTICULO 11. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) 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 Trabajo y Seguridad 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 (Art. 87 CST)

ARTICULO 12. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. 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.
2. El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo.
3. 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. (Art. 88 CST)

CAPITULO IV

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 13. Una vez vinculado el trabajador, el colegio estipula un período inicial de prueba, que tendrá por objeto apreciar las aptitudes del trabajador y, por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo. (Art. 76 CST)

ARTICULO 14. El período de prueba deberá ser estipulado por escrito y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo. (Art. 77 CST)



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

ARTICULO 15. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre el colegio y un mismo trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no será válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato. (Art. 7 Ley 50 de 1990).

ARTICULO 16. Durante el período de prueba el contrato de trabajo puede darse por terminado unilateralmente por cualquiera de las partes en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período 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 éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales. (Art. 3 decreto 617 de 1954)

Parágrafo: De conformidad con lo señalado en el Código Sustantivo de Trabajo, el período de prueba permite la terminación del contrato de trabajo sin motivación expresa. Con todo, ésta facultad no puede extenderse al punto de afectar los derechos fundamentales del trabajador, en especial, lo relativo a la prohibición de discriminación injustificada en el empleo.

CAPITULO V

TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 17. No tienen carácter de trabajadores propiamente dichos del colegio, sino meros trabajadores accidentales, ocasionales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales del colegio. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Art. 6, CST) y a todas las prestaciones sociales de ley, tal como lo señaló la Corte Constitucional en la sentencia C – 823 de 2006.

Parágrafo: Aquellos trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios deberán cumplir con las normas establecidas por el colegio.

CAPITULO VI

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 18. El horario de entrada y salida de los trabajadores del colegio lo determina el Equipo Directivo, previa consulta al Equipo Ampliado, de acuerdo a las necesidades del servicio y conforme a la jornada máxima legal, se realizará por medio de resolución de rectoría y se comunicará al inicio del año lectivo.

Parágrafo primero. El colegio podrá modificar el horario establecido en cada caso, para lo cual comunicará por escrito ésta circunstancia a los trabajadores.



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

Parágrafo segundo. La Rectoría como estamento de dirección, confianza y manejo está excluida de la regulación sobre jornada máxima de trabajo, por lo que no devengará horas extras por trabajo suplementario (Art. 162 CST), conforme a lo establecido en la Jurisprudencia.

Parágrafo tercero. La entrada del personal a su lugar de trabajo deberá efectuarse con el tiempo suficiente para que se inicien las labores a la hora exacta a la cual fue programado el trabajo a desarrollar. Así mismo, después de terminada la jornada de trabajo, según los programas establecidos, el trabajador deberá salir del lugar de trabajo.

Parágrafo cuarto. JORNADA FLEXIBLE. El colegio y sus trabajadores 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 éste, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p. m. (Art. 2 ley 1846 de 2017).

El colegio no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza y manejo.

Parágrafo quinto: En cada jornada ordinaria de trabajo, se otorgará por la labor desempeñada, un periodo de descanso de quince (15) minutos. (Art. 167 CST)

Parágrafo sexto: En cada jornada se destinará un período de cinco (5) minutos para realizar las respectivas pausas activas, sin perjuicio de lo estipulado en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. (Parágrafo art. 5 decreto ley 1355 de 2009)

CAPITULO VII

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 19. La jornada de trabajo a desarrollar en el colegio es la máxima legal, de acuerdo con el artículo 158 del Código Sustantivo de Trabajo, que determina que la jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

ARTICULO 20. Trabajo ordinario y nocturno: (Art. 1 ley 1846 de 2017).

TRABAJO ORDINARIO: es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiún horas (9:00 p. m.).

TRABAJO NOCTURNO: es el comprendido entre las veintiún horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.).

ARTICULO 21. El trabajo suplementario o de horas extras, es el que se excede de la jornada ordinaria y, en todo caso, el que excede la jornada máxima legal. (Art. 159 CST).



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

ARTICULO 22. El límite máximo de horas de trabajo o trabajo suplementario sólo podrá efectuarse por dos (2) horas diarias hasta doce (12) semanales y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo (Art. 162 CST), salvo las excepciones dispuestas en el artículo 20 de la Ley 50 de 1990, artículo 51 de la ley 789 de 2002 y artículo 2 de la ley 1846 de 2017.

ARTICULO 23. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el literal c del artículo 51 de la Ley 789 de 2002 y del artículo 4 de la ley 1846 de 2017.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos anteriores se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con otro. (Art. 24 Ley 50 de 1990).

Parágrafo primero. El colegio podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

Parágrafo segundo. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

ARTICULO 24. El colegio no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente y por escrito lo autorice la Rectoría a sus trabajadores y de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el documento que estipule la jornada laboral para sus trabajadores.

Parágrafo. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y/o doce (12) horas semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre el colegio y sus trabajadores a diez horas (10) diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

ARTÍCULO 25. El trabajo en domingos y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas o un día compensatorio.

Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si labora, al recargo establecido en el inciso anterior.

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

Parágrafo segundo. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

CAPITULO VIII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 26. Serán de descanso obligatorio remunerado para los trabajadores del colegio los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral (Art. 25 ley 50 de 1990)

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 y 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 y 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santo, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 y 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no correspondan al día lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades coincidan con el día domingo, el descanso remunerado se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origine el trabajo en los días festivos se reconocerán con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 3 ley 51 de 1983)

Parágrafo primero. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado. (Numeral 5 art. 26 de la Ley 50 de 1990).

Parágrafo segundo. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el colegio fijará en un lugar público del establecimiento o en documento que al inicio del año se establezca, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical. En ésta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio. Esta relación estará firmada por la Rectoría del colegio. (Art. 185 CST)

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

ARTÍCULO 27. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983, el colegio suspenda el trabajo, está obligado a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 178 CST)



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

CAPITULO IX

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 28. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas o en la proporción al tiempo laborado. (Numeral 1 art. 186 CST)

Parágrafo. Por regla general, el colegio otorga vacaciones colectivas entre los meses de diciembre - enero y entre los meses de junio - julio de cada año.

ARTICULO 29. Para el trabajador que labore un año continuo al servicio del Colegio y no haya disfrutado de las vacaciones colectivas, la época de vacaciones debe ser señalada por el colegio a más tardar dentro del año siguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El colegio dará a conocer al trabajador, con un mínimo de quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones, cuando estas no sean colectivas. (Art. 187 CST)

ARTICULO 30. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Art. 188 CST)

ARTICULO 31. COMPENSACION EN DINERO DE LAS VACACIONES. El colegio y sus trabajadores podrán compensar las vacaciones en dinero, previa solicitud escrita del trabajador, que se le pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones y el restante tendrá derecho a su disfrute. (Art. 2 ley 1429 de 2010)

Parágrafo. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiese disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio 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. (Art. 14 decreto 2351 de 1965).

ARTICULO 32. ACUMULACIONES DE VACACIONES. En todo caso, el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Se pueden acordar 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, de manejo y dirección o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes a los posteriores. (Art. 6 decreto 13 de 1967). Para efectos de acumulación, siempre se hará constar por escrito.

ARTICULO 33. REMUNERACION DE VACACIONES. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones, el valor del trabajo en días de descanso obligatorio, el auxilio de transporte y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con base en el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan. (Art. 8 decreto 617 de 1954).



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

ARTICULO 34. El colegio llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales, en que las termina y la remuneración de las mismas. (Art. 5 decreto 13 de 1967).

Parágrafo primero. 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 éste sea. (Parágrafo art. 3 Ley 50 de 1.990).

Parágrafo segundo. Las vacaciones del personal docente y directivos docentes se determinarán conforme al calendario de vacaciones establecido por el Ministerio de Educación Nacional, salvo situaciones excepcionales.

Parágrafo tercero. Para el caso del personal administrativo, mantenimiento y servicios generales tomarán sus vacaciones conforme a la programación estipulada para tal caso.

ARTICULO 35. REINTEGRO AL TRABAJO. El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo al día siguiente en que aquel termine sus vacaciones, el no reintegro en la fecha establecida sin causa justificada, se considerará como abandono de cargo y tendrá los efectos previstos en este reglamento (Numeral 4 art. 60 CST)

CAPÍTULO X PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 36. EL colegio concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio (Art. 3 Ley 403 de 1997), para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación (Art. 105 decreto 2241 de 1986); en caso de grave calamidad doméstica (Art. 1 Ley 1280 de 2009) debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente; para desempeñar comisiones sindicales inherentes al colegio (Numeral 6 art. 57 CST); o para asistir a las exequias de personas significativas de la comunidad educativa (Numeral 6 art. 57 CST); siempre que se informe con la debida oportunidad a la Rectoría, que en los dos últimos casos el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del colegio.

Parágrafo. Entiéndase la definición de los siguientes conceptos en el presente reglamento:

Permiso. Es el acto mediante el cual se le permite al trabajador ausentarse justificadamente por horas durante la jornada laboral y hasta por un día de trabajo. Corresponde a la Rectoría y/o al jefe inmediato conceder estos permisos, en su defecto sea quien lo conceda, debe ser informado y constar por escrito tanto en la Rectoría como con el jefe inmediato que lo concedió.

Licencia. Es la autorización que se concede al trabajador de no asistir a su puesto por más de un día de trabajo. Las licencias se dividen en dos: reglamentarias y no reglamentarias. La primera, son las reguladas por la ley, no negociables y de obligatorio otorgamiento cuando el trabajador lo solicite; la segunda, son los permisos que resultan del libre albedrío del empleador (Rectoría) y no es remunerada cuando se solicita por más de 3 días hábiles.



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

ARTICULO 37. CONDICIONES PARA EL OTORGAMIENTO DE LICENCIAS Y PERMISOS. La concesión estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a. En caso de grave calamidad doméstica, por la ocurrencia de un suceso familiar o personal que le afecte al trabajador el correcto desarrollo de sus funciones o cuando se vea afectada su estabilidad emocional, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias y el lapso de tiempo se determinará acudiendo al principio de razonabilidad (Sentencia C-930 de 2009 Corte Constitucional)
- b. En los demás casos (sufragio — cuando el trabajador debe permitir al empleador asistir a las jornadas electorales, como recompensa a la asistencia, el trabajador recibirá medio día de descanso válido hasta el mes siguiente del día de votación y cuando sea por el desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación - cuando el trabajador es solicitado por el estado para ejercer funciones como jurado de votación, el empleador debe permitirle asistir y, hasta dentro de los 45 días siguientes otorgarle un día de descanso remunerado), el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan, el tiempo empleado en estos permisos no puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria (numeral 6, artículo 57, CST – sentencia C 930 de 2009 Corte Constitucional).
- c. 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 diez por ciento (10%) de los trabajadores, sin que ello signifique que, ante ocurrencia de situaciones excepcionales, se determine por resolución de rectoría o el documento que así lo estime, un porcentaje mayor.
- d. Para desempeñar comisiones sindicales, el Estado obliga al empleador para que permita a los trabajadores sindicalizados para que, dentro de la jornada laboral, asistan a reuniones o actividades sindicales, con permiso remunerado, sin perjuicio de que se fijen límites razonables al tiempo que se utilice en ellas. (Sentencia C 930 de 2009 Corte Constitucional)
- e. En caso de citas médicas a la E.P.S. a la cual esté afiliado el trabajador, deberá presentar con mínimo un (1) día de anticipación la solicitud, en el formato que para tal efecto tiene el colegio.

Parágrafo primero. Las ausencias por enfermedad solo podrán justificarse mediante la entrega del original de la respectiva incapacidad, expedida por la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador, la cual debe hacerse llegar en medio físico o digital al colegio, a más tardar dentro de las 24 horas siguientes a su otorgamiento.

Parágrafo segundo. Mientras el trabajador esté en uso de un permiso o licencia no remunerados (Numeral 4 art. 51 CST), el contrato queda suspendido y el colegio no asume ninguna responsabilidad por los riesgos que puedan sobrevenirle al trabajador durante el tiempo que dure tal suspensión, excepto en los casos contemplados en el artículo 53 del CST.



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

Parágrafo tercero. Los permisos de los trabajadores se concederán hasta por tres (3) días hábiles consecutivos, corresponde a la Rectoría autorizar o negar los permisos, después de examinar cuidadosamente las razones invocadas por el trabajador en el escrito de su solicitud, para el caso debe existir una justa causa la que se deberá demostrar y corresponde a la Rectoría determinar si es o no remunerado. (Artículo 65 Decreto 2277 De 1979 Y Artículo 54 Decreto 1278 De 2002).

ARTICULO 38. LICENCIA REMUNERADA POR LUTO POR MUERTE DE FAMILIAR. Conforme a lo señalado en el artículo 1 de la Ley 1280 de 2009, que adicionó el numeral 10 del artículo 57 del CST, el colegio concederá a sus trabajadores, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), primero de afinidad (suegros) y segundo civil – sentencia C-892 de 2012 Corte Constitucional (hijos adoptivos, padres, hermanos, abuelos y nietos), una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral, este hecho deberá acreditarse dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia, mediante la presentación del respectivo documento expedido por la autoridad competente. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto de que trata éste artículo, son incompatibles la una con la otra.

Parágrafo primero. Para efectos de éste beneficio, el fallecimiento ocurrido durante el período de vacaciones suspende éstas para hacer uso de la LICENCIA POR LUTO, conforme a lo establecido en el artículo 188 del CST.

ARTICULO 39. LICENCIA DE MATERNIDAD Y/O PATERNIDAD. El colegio reconocerá a la trabajadora en estado de embarazo en forma oportuna, la licencia remunerada consagrada en el artículo 236 CST modificada por el artículo 1 de la ley 1822 de 2017, de forma tal que empiece a ser obligatoria una semana antes o dos semanas antes de la fecha probable de parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado que para tal efecto expida el médico tratante y se aporte al colegio (Numeral 11 artículo 57 CST adicionado por el artículo 3 de la ley 1468 de 2011). La licencia se concederá conforme a la ley y se hace extensiva para hijos adoptados.

El colegio reconocerá al trabajador por el nacimiento de un hijo, la licencia remunerada de paternidad que opera por los hijos nacidos del cónyuge y/o compañera e hijos adoptados. El único soporte válido que se debe aportar es la licencia concedida por la EPS conforme lo señala la ley. (Art. 236 de CST, ley 755 de 2002 - Sentencia 383 de 24 de mayo de 2012 Corte Constitucional).

Parágrafo primero. Tiempo de lactancia. El colegio concederá a la trabajadora dos descansos de 30 minutos cada uno dentro de la jornada laboral, para amamantar a su hijo (a) durante los primeros 6 meses de edad (Artículo 7 decreto 13 de 1967) o conforme sea señalado por la ley.

ARTICULO 40. LICENCIA NO REMUNERADA. Es la suspensión del vínculo laboral durante un tiempo determinado que concede el colegio a un trabajador quien lo solicita por escrito debidamente justificado. Durante este período de tiempo el trabajador queda exonerado de cumplir con sus deberes laborales y el colegio no está en la



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

obligación de reconocer remuneración alguna; en este caso solamente subsiste la obligación de asumir el porcentaje para cubrir los aportes a la seguridad social. La Rectoría está en facultad de conceder o no la licencia solicitada, se debe tramitar con al menos 15 días de anticipación y por escrito, informando siempre al jefe inmediato, para que de esta manera se analice detenidamente y, en caso de ser concedida, hacer una preparación previa y definir la persona que asumirá esas responsabilidades temporalmente.

ARTICULO 41. REINTEGRO AL TRABAJO. El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo al día siguiente en aquel que termine su permiso o licencia, el no reintegro en la fecha establecida sin causa justificada, se considerará como abandono de cargo y tendrá los efectos previstos en este reglamento (Numeral 4 art. 60 CST)

CAPITULO XI

SALARIO, DÍAS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 42. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN. El colegio y sus trabajadores pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, por unidad de tiempo, por obra, a destajo, por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. (Art. 18 de la Ley 50 de 1990, interpretado con autoridad por el Artículo 49 de la Ley 789 de 2002)

ARTICULO 43. SALARIO INTEGRAL. No obstante lo dispuesto en los Art. 13, 14, 16, 21 y 340 del CST y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

- a. En ningún caso el salario mínimo integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente al colegio que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. Dicho, en otros términos, el salario mínimo integral no podrá ser inferior a trece (13) veces el valor del salario mínimo legal mensual vigente. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
- b. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la Seguridad Social Integral ni de los aportes al Servicio Nacional de Aprendizaje, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se efectuarán sobre el setenta (70%) del salario integral.
- c. El trabajador que desee acogerse a ésta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

hasta la fecha de la liquidación, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo. (Art. 18 de la Ley 50 de 1990, interpretado con autoridad por el Artículo 49 de la Ley 789 de 2002)

Parágrafo primero. De conformidad con el Art. 197 de la Ley 115 de 1994 el salario de los docentes, será equivalente al salario establecido por el gobierno nacional para la respectiva categoría o grado del escalafón nacional docente, siempre y cuando el docente esté efectivamente inscrito en el régimen de carrera y tenga resolución de escalafón vigente, en firme y ejecutoriada. En caso de docentes sin escalafón se pactará de mutuo acuerdo.

Parágrafo segundo. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores. (Art. 133 CST)

ARTICULO 44. FORMA Y PERIODO DE PAGO. El pago del salario se efectuará en forma mensual en la cuenta bancaria del trabajador los días 30 de cada mes, de acuerdo al convenio que haya celebrado el colegio con la entidad bancaria. Los salarios serán pagaderos por el colegio según lo establecido en cada contrato de trabajo.

El salario debe pagarse por períodos iguales y vencidos en moneda legal colombiana. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el del salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente. (Art. 134 CST)

CAPITULO XII

BIENESTAR, SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 45. SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. El colegio implementará un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), el cual tiene por objeto proporcionar el bienestar, la salud y seguridad en el trabajo, para la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, garantizando la protección y promoción de la salud de los trabajadores. (Art. 10 decreto 13 de 1967 y Decreto 1072 de 2015). Es obligación del colegio garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar las actividades del SGSST.

ARTICULO 46. RESPONSABILIDAD DEL COLEGIO FRENTE AL SGSST. El colegio incluye a todos los trabajadores, cualquiera que sea la modalidad de vinculación laboral, en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, por lo cual suministrará:

- a. Una inducción o reinducción al SG-SST a los trabajadores con la información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro del colegio.
- b. Los elementos de protección personal requeridos en el puesto de trabajo para la ejecución de sus funciones de manera segura.



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

- c. Desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, se debe hacer extensivo a todos los trabajadores del colegio.
- d. El colegio implementará lo necesario en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes.
- e. El colegio deberá investigar los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se causen a los trabajadores por ocasión de su trabajo, realizar planes de acción correctivos o de mejora para que no se vuelva a presentar el evento.
- f. Organizar y promover los programas de gestión de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial y crear los Comités (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y Comité de Convivencia Laboral).

ARTICULO 47. RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES ANTE EL SG-SST.

Los trabajadores del colegio cualquiera que sea la modalidad de vinculación laboral tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

- 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.
- d. Informar oportunamente al colegio, acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- e. Participar de las actividades de capacitación, socialización o inducción en temas de seguridad y salud en el trabajo.
- f. Participar y contribuir al cumplimiento de la política y los objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- g. Dar cumplimiento a las obligaciones que les correspondan en materia de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, de acuerdo con las normas legales y la reglamentación que establezca el colegio.
- h. Utilizar y mantener adecuadamente las instalaciones del colegio, los elementos de trabajo, los dispositivos para control de riesgos y los equipos de protección personal que el colegio suministre, así como conservar el orden y aseo en los lugares de trabajo.
- i. Abstenerse de realizar actividades de alto riesgo (alturas, espacio confinado, eléctricos, manipulación de cargas y trabajos en caliente) sin la debida autorización de la Rectoría.
- j. Informar de manera inmediata a la Rectoría sobre la existencia de condiciones inseguras en las instalaciones, maquinarias, procesos y operaciones de trabajo.



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

ARTICULO 48. El pago de la seguridad social integral (Salud, Pensión y Riesgos laborales) de los trabajadores será responsabilidad del colegio, tanto de éste como de sus empleados, en el porcentaje estipulado por ley. (Art. 15 y 271 Ley 100 de 1993, Art. 3 Ley 797 de 2003, art. 23 Decreto 1703 de 2002 y artículo 1 Decreto 510 de 2003)

ARTÍCULO 49. Estando vigente la relación laboral no se podrá desafiliar al trabajador ni a sus beneficiarios de los servicios de salud.

CAPITULO XIII

SERVICIOS MÉDICOS Y ACCIDENTES DE TRABAJO

ARTICULO 50. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la respectiva EPS que el trabajador haya seleccionado y por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la cual estén afiliados, en caso de no afiliación estarán a cargo del **EMPLEADOR** sin perjuicio de las acciones legales pertinentes (Sentencia T-582 de 2013 Corte Constitucional).

ARTICULO 51. Todo trabajador desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al colegio, el cual hará lo conducente para que sea remitido y valorado por el médico de la EPS, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el TRABAJADOR debe someterse. Si el trabajador no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad de dar el aviso y someterse al examen en la debida oportunidad (Numeral 5 artículo 58 CST)

ARTÍCULO 52. Los trabajadores del colegio deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene el colegio en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se niegue a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, suspenderá el derecho a las prestaciones económicas por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa. (Numeral 1 y 7 artículo 58 CST)

Parágrafo. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones sobre prevención de riesgos, higiene, salud y seguridad en el trabajo, adoptados en forma general o específica, facultan al empleador para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previa autorización del Ministerio de Salud y Protección Social, respetando el derecho de defensa de este (Decreto 1295 de 1.994).

ARTICULO 53. En caso de accidente laboral, el jefe inmediato, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión a la EPS asignada por la ARL y tomará todas las medidas que sean necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, informando el mismo en los términos establecidos en la ley 1562 de 2012 ante la Entidad Promotora de Salud y la



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

Administradora de Riesgos Laborales. Además, iniciará la investigación del accidente de trabajo, en los términos establecidos en la Resolución 1401 de 2007. (Numeral 3 artículo 57 CST, numeral 1 artículo 205 CST)

El trabajador que sufra un accidente laboral está en obligación de dar aviso inmediato a la Rectoría del colegio.

Parágrafo. El colegio no se hace responsable de la agravación que se presente en las lesiones y perturbaciones ocurridas por un accidente laboral, cuando este no haya sido reportado oportunamente sin justa causa.

ARTICULO 54. En caso de accidente laboral, no mortal, aún el más leve, o de incidente de trabajo, el trabajador deberá comunicarlo inmediatamente a su jefe inmediato o a la Rectoría, para que se provea la asistencia médica y el tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes e indicará las consecuencias del accidente y si amerita incapacidad. (Numeral 5 artículo 58 CST)

ARTICULO 55. El colegio llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberá, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los mismos, de conformidad con la normatividad vigente del Ministerio de Trabajo. Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra deberá ser informado a la entidad administradora de Riesgos Laborales y a la Entidad Promotora de Salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad. (Art. 2.2.4.1.7. decreto 1072 de 2015).

ARTICULO 56. En todo caso, en lo referente a los aspectos de que trata éste capítulo, tanto el colegio como sus trabajadores se someterán a las normas pertinentes sobre riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo y el Decreto 1072 de 2015 expedido por el Ministerio de Trabajo y las demás que con tal fin se promulguen. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de 2002, Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, el Decreto 052 de 2017 y Resolución 1111 del 2017, del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias de la legislación vigente sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.



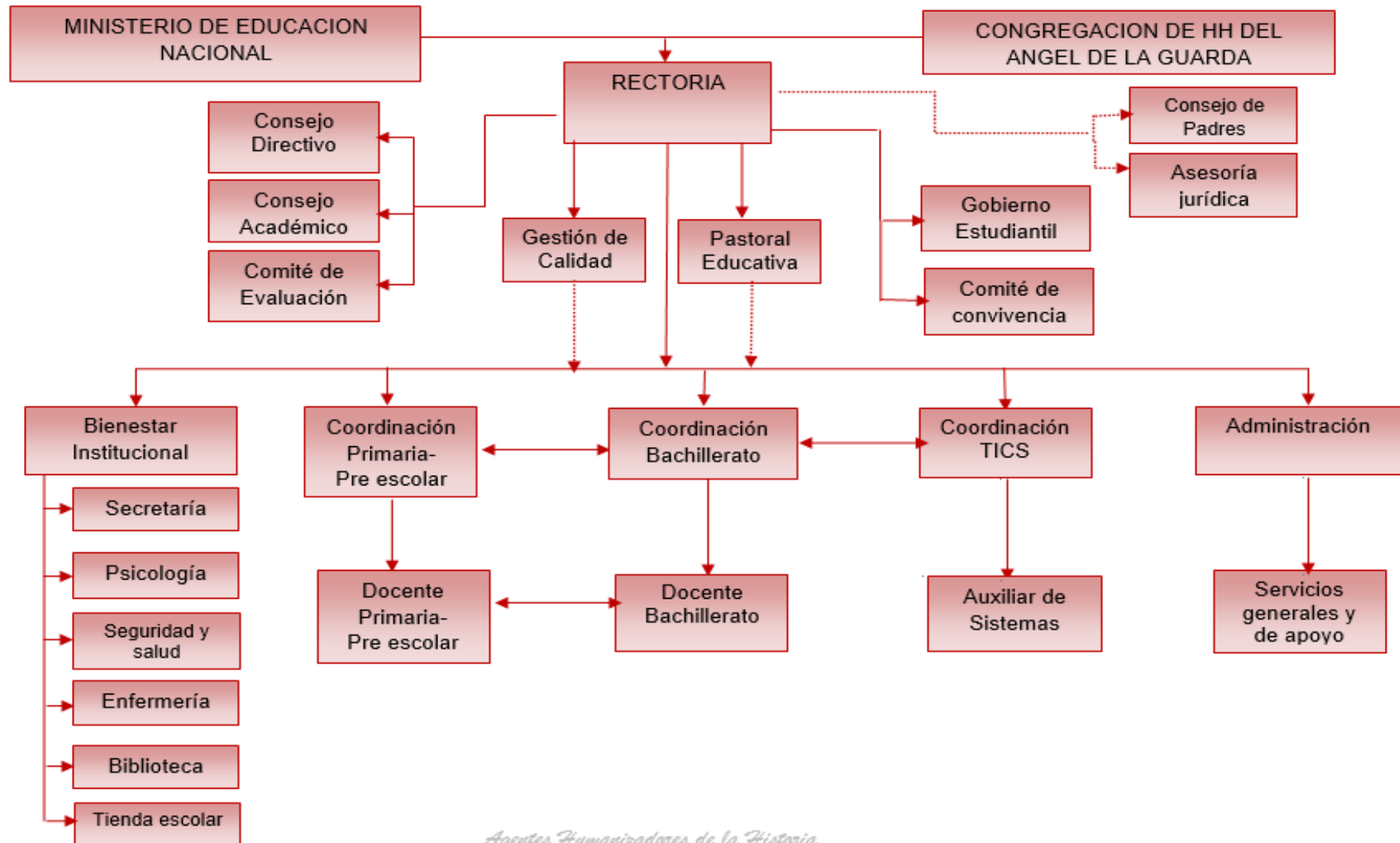
Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

CAPITULO XIV ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 57. El orden jerárquico, de acuerdo con los cargos existentes en el colegio es el siguiente:





Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

CAPITULO XV

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 58. Está prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años, no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos. (Numerales 2 y 3 artículo 9 decreto 13 de 1967)

ARTÍCULO 59. Ninguna persona menor de dieciocho (18) años podrá ser empleada para realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo con el nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas (Art. 117 ley 1098 de 2006, Art. 3 resolución 1796 de 2018)

Parágrafo primero: En todo caso para efectos de interpretar lo establecido en el presente artículo, se tendrá en cuenta lo dispuesto en la Resolución 3597 de 2013 y resolución 1796 de 2018 y posteriores que profiera el Ministerio del Trabajo, por la cual se señalan y actualizan las actividades consideradas como peores formas de trabajo infantil y se establece la clasificación de actividades peligrosas y condiciones de trabajo nocivas para la salud e integridad física o psicológica de las personas menores de 18 años de edad, así como las normas que en el futuro la adicionen, modifiquen, actualicen o deroguen.

Parágrafo segundo: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15) años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado, reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para tal efecto por el Ministerio de Trabajo o en una que conduzca al certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en éste artículo, que a juicio del Ministerio del Trabajo pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor, mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Está prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores de edad. No obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche, siempre que no se afecte su asistencia al colegio ni implique perjuicio para su salud física o mental.



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

CAPITULO XVI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 60. Son obligaciones especiales del colegio (Art. 57 CST):

1. Poner a disposición de los trabajadores los instrumentos adecuados y las herramientas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores los locales apropiados y los elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales, de tal forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud en el trabajo.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para tales efectos, el colegio mantendrá lo necesario según la reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos y, en todo caso, de acuerdo con las normas del presente reglamento.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en éste reglamento.
7. Realizar a los trabajadores examen de ingreso, periódicos y de egreso conforme lo estipula el Decreto 1072 del 2015
8. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado e, igualmente, hacerle practicar examen médico de retiro y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días hábiles a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, no obstante haber recibido la orden correspondiente, el colegio queda exento de cualquier responsabilidad médico – laboral posterior al retiro.
9. Diligenciar los registros de horas extras y de trabajadores menores, como lo ordena la ley; en el caso de los menores indicar la fecha de nacimiento de los mismos.
10. Conceder a la trabajadora que estén en período de lactancia, los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo de Trabajo.
11. Conservar el puesto de trabajo a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia motivada en el embarazo, enfermedad o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, salvo que se trate del preaviso de no renovación del contrato laboral a término fijo, caso en el cual éste se extenderá hasta el último día de la licencia de



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

maternidad, esto es, hasta el vencimiento del período estipulado por la ley y la jurisprudencia constitucional.

12. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.
13. Afiliar a los regímenes de seguridad social a todos los trabajadores.
14. Suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, siempre que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo legal mensual vigente. Los periodos de pago del calzado y vestido de labor se darán en los siguientes meses del año: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre. (Art. 7 y 10 ley 11 de 1984)
15. Informar anticipadamente a los trabajadores los lugares dentro del sitio de trabajo donde estarán sometidos a cámaras de vigilancia, con excepción de aquellos lugares que requieren privacidad absoluta del trabajador (baños, vestier, entre otros) (Concepto No. 257031 de agosto 20 de 2009 del Ministerio del Trabajo)
16. Exigir a los contratistas y subcontratistas la entrega de documentación que identifique al personal, los pagos de seguridad social, pólizas, materiales, elementos de protección y de trabajo y equipos que se vayan a utilizar en las labores para el que fue contratado.

ARTICULO 61. Son obligaciones especiales del trabajador (Art. 58 CST):

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados en el respectivo contrato de trabajo, observar los preceptos de éste reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre asuntos que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no impide denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, las herramientas, instrumentos y útiles que le hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral, actuar con ética y transparencia en las relaciones con sus superiores, compañeros y demás miembros de la comunidad educativa.
5. Comunicar oportunamente al colegio las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o los bienes del colegio.
7. Dar cumplimiento a las medidas preventivas higiénicas prescritas por el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo del colegio y por autoridades de



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

- salud, y acatar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes y enfermedades laborales.
8. Abstenerse de reportar como cumplidas tareas no efectuadas o que se encuentren en proceso de finalización.
 9. Portar en un lugar visible de su vestido o ropa de trabajo, el carné que lo acredita como trabajador dentro de las instalaciones del colegio, al igual que para ingresar o salir de este. El carné es un documento personal e intransferible.
 10. Participar en los grupos de trabajo que le sean designados y en los programas de inducción y capacitación que organice el colegio.
 11. Cumplir con las directrices y la normatividad de protección de datos personales emanados del colegio y realizar todas las actividades tendientes a garantizar la protección de los datos de los titulares que estén bajo su responsabilidad.
 12. No comunicar a terceros, ni usar en su propio provecho, la información incorporada en los sistemas de información del colegio, así como los datos de carácter personal en ellos contenida. (Ley 1581 de 2012)
 13. Garantizar la confidencialidad de los datos personales que conozca con ocasión del ejercicio de sus funciones o con ocasión de la relación laboral, durante y después de finalizada su relación con el colegio. (Ley 1581 de 2012)
 14. Autorizar de manera libre y voluntaria al colegio para recopilar, utilizar, transferir, transmitir, almacenar, consultar, procesar, y en general a dar tratamiento a la información personal que éste ha suministrado, de conformidad con lo dispuesto en la ley, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivos de propiedad del colegio, para los fines internos que sean necesarios, en el marco de la relación laboral entre las partes o para acceder a los beneficios que otorga el colegio a sus empleados. (Ley 1581 de 2012)
 15. Garantizar que tiene la potestad legal y/o cuenta con la autorización para permitir al colegio el tratamiento de los datos personales de sus hijos menores y/o mayores de edad, de su cónyuge o compañero(a), o de los beneficiarios, que reposan en los documentos, bases de datos o sistemas de información del colegio, quedando ésta facultada para utilizar, transferir, transmitir, almacenar, consultar, procesar, y en general realizar tratamiento a dichos datos, con el fin de poder cumplir con las obligaciones propias de la relación laboral y/o para que sus familiares puedan acceder a los beneficios que el colegio les otorga por tener tal calidad. (Ley 1581 de 2012)
 16. No fumar, ni ingerir bebidas alcohólicas o estimulantes y sustancias psicoactivas dentro de las instalaciones del Colegio o cuando se encuentre comisionado fuera de las instalaciones, representando al Colegio.
 17. Informar a la secretaría del colegio su domicilio, dirección, teléfono, correo electrónico, estado civil y los cambios de los datos consignados sobre su familia y personas a cargo, para facilitar la actualización de sus registros con el fin de cumplir las obligaciones legales.



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

18. Respetar las disposiciones de la ley de infancia y adolescencia, especialmente las relacionadas con el buen trato a los mismos.
19. Cumplir el horario que se le ha asignado.
20. Rendir efectivamente durante la jornada pactada.
21. Usar los elementos de protección personal y la dotación suministrada por el colegio.
22. Cumplir estrictamente las disposiciones del presente reglamento y las normas que sean consecuencia del contrato de trabajo, o que estén previstas en disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 62. Los trabajadores del colegio tienen los siguientes deberes:

1. Respetar y acatar las directrices de los superiores.
2. Respetar a sus compañeros de trabajo, evitando toda desavenencia, malos modales o maltrato físico o moral.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de lealtad, colaboración, ética y disciplina general en el colegio.
5. Colocar al servicio del colegio toda su capacidad normal de trabajo en el desempeño de las funciones propias del cargo que asume y en las labores anexas o complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR, bien sea directamente o por medio de cualquiera de sus representantes.
6. Cumplir con el horario de trabajo, no llegar tarde al sitio o lugar de trabajo, ni faltar a éste sin causa justificada.
7. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, profesionalismo y de la mejor manera posible y a no emplear el tiempo de trabajo en actividades diferentes de las de su cargo.
8. Hacer las observaciones, peticiones, quejas, reclamos y solicitudes a que haya lugar, siguiendo el conducto regular del colegio, de manera fundada, comedida y respetuosa.
9. Obrar con honestidad y veracidad en todo caso.
10. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención, que es en todo caso, la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y del colegio en general.
11. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de los instrumentos y herramientas de trabajo.
12. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden del superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

13. Expresar respeto por la filosofía y religión que profesa el colegio.
14. Respetar las creencias religiosas de todas las personas, evitando actos o comentarios proselitistas.
15. Cumplir los deberes, pautas y obligaciones en materia de ética y transparencia, adoptadas por el colegio, en lo que les sea aplicable, entre otros, abstenerse de realizar cualquier acto de corrupción (sobornos, fraude, lavado de activos, desfalco, ocultación, obstrucción a la justicia y tráfico de influencias).
16. Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por EL EMPLEADOR respecto del desarrollo de sus actividades usando únicamente los implementos y/o sustancias que le proporcione el colegio, nunca útiles o productos traídos de afuera.
17. Hacer uso adecuado de los recursos dispuestos para el cumplimiento del objeto social del colegio y el desempeño de sus funciones y laborar con dedicación en beneficio de toda la Comunidad Educativa.
18. Abstenerse de recibir o solicitar préstamos de dinero a estudiantes y/o padres de familia.
19. Las demás que guarden relación con su cargo para el que es contratado.

CAPITULO XVII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL COLEGIO Y PARA LOS TRABAJADORES

ARTICULO 63. Se prohíbe al colegio (Art. 59 CST):

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

- a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo, así:
 1. Se trate de multas que se prevean y puedan causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente. Estas multas no podrán exceder de la quinta (5ta) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del colegio. La imposición de una multa no impide que el empleador prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar (Art. 113 CST).
 2. Sean descuentos y retenciones por conceptos de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorro, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino a la seguridad social obligatoria, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado (Art. 150 CST).



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

3. El colegio y el trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda, cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones (Art. 151 CST).
 4. En los convenios sobre financiación de viviendas para trabajadores, puede estipularse que el empleador (prestamista) quede autorizado para retener del salario de sus trabajadores (deudores) las cuotas que acuerden o que se prevén en los planos respectivos, como abono a intereses y capital, de las deudas contraídas para la adquisición de casa (Art. 152 CST).
 5. Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar que los empleadores respectivos deduzcan de los salarios de los trabajadores afiliados y pongan a la disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquellos deben contribuir; la retención de las cuotas extraordinarias requiere copia autenticada del acta de la asamblea sindical en que fueron aprobadas, para la retención de las cuotas ordinarias bastará que el secretario y el fiscal del sindicato comuniquen certificadamente al (empleador) su valor y la nómina de sus afiliados (Art. 400 CST).
 6. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los eventos autorizados por la ley.
- b. En cuanto a las cesantías, el colegio puede retener el valor respectivo en los casos contemplados en el artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
1. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancía o víveres en almacenes que establezca el empleador.
 2. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
 3. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
 4. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 5. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
 6. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios, salvo que estén expresamente autorizadas por escrito por la Rectoría.
 7. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

que sea la modalidad que se utilice, para que no se emplee en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del cargo o servicio.

8. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofendan su dignidad.
9. Cerrar intempestivamente el colegio, salvo que medie orden judicial. Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrado el 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.

10.

ARTICULO 64. PROHIBICIONES. Se prohíbe a los trabajadores del colegio (Art. 60 CST):

1. Sustraer o apropiarse de útiles, equipos, materiales, instrumentos, herramientas de trabajo o cualquier otro elemento que haya dentro del colegio sin el debido permiso.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de sustancias psicoactivas, psicotrópicas y/o estupefacientes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas; y en general dirigir y promover disturbios que perjudiquen al colegio.
6. Hacer colectas, rifas, ventas de lotería, venta de artículos, chance o cualquier otra clase de suscripción en los lugares de trabajo y utilizar las carteleras del colegio para cualquier fin, sin previa autorización.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar útiles o herramientas suministradas por el colegio en objetos distintos de lo contratado o para el beneficio de terceros, salvo expresa autorización.
9. Retirar estudiantes en jornada académica sin autorización expresa de los padres y la Rectoría.
10. Prestar el servicio de transporte escolar a estudiantes.



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

11. Introducir o sacar paquetes, útiles, equipos, materiales, instrumentos, herramientas de trabajo u objetos similares de las instalaciones o lugares del colegio, o negarse a revelar su contenido.
12. Sustraer, maltratar, comercializar o ejercer actos violentos contra la fauna y flora del colegio.
13. Atentar contra las instalaciones, maquinaria, equipos o bienes del colegio.
14. Hacer propaganda de cualquier tipo en los lugares de trabajo.
15. Discutir o promover altercados durante el trabajo o dentro de las instalaciones del colegio sobre cuestiones relacionadas con política o religión.
16. Sacar de las instalaciones del colegio o de los sitios utilizados por ésta, vehículos de propiedad de la misma, sin la autorización correspondiente o, dejar que sean conducidos por personas diferentes al conductor autorizado para ello; y conducir los vehículos sin licencia o con documentos vencidos.
17. Emplear y/o hacer uso indebido de las instalaciones del colegio para parquear vehículos en horarios no laborales o para el beneficio de terceros.
18. Atender durante las horas de trabajo, asuntos u ocupaciones diferentes a las encomendadas por el colegio incluyendo: hablar por teléfono, chatear o aprovechar la tecnología para uso personal, siempre que estén en jornada laboral, a menos que se trate de circunstancias que lo ameriten, caso en el cual deberán demostrar la justificación ante el jefe inmediato.
19. Pedir o tomar dinero prestado de estudiantes y/o padres de familia, salvo que haya autorización expresa y escrita de la Rectoría para cada caso.
20. Tener relaciones de carácter sentimental, amoroso y/o sexual con los estudiantes, evento que se considera como falta grave en los términos y para los efectos establecidos en la ley, en el presente reglamento y en todos los contratos de trabajo que celebre el colegio.
21. Para el caso de los docentes, asignar calificaciones y/o notas que no corresponden a la realidad escolar y al desempeño académico de los estudiantes, evento que se considera como falta grave en los términos y para los efectos establecidos en la ley, en el presente reglamento y en todos los contratos de trabajo que celebre el colegio.
22. Prestar asesoría individual de tareas o clases particulares de enseñanza, remuneradas o no, en cualquier sitio o lugar, a los estudiantes del colegio, evento que se considera como falta grave en los términos y para los efectos establecidos en la ley, en el presente reglamento y en todos los contratos de trabajo que celebre el colegio.
23. Crear, conformar o formar parte de grupos de chat a través de cualquier tipo de mensajería instantánea donde se encuentren agregados padres de familia y/o estudiantes.
24. Recibir en cualquier forma dádivas, bonificaciones, propinas o descuentos por parte de proveedores, distribuidores, contratistas o personas vinculadas al colegio por asuntos comerciales y/o administrativos.



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

25. Sostener actividades comerciales o lucrativas con miembros de la comunidad educativa y proveedores.
26. Utilizar documentos falsos o adulterados para obtener algún beneficio o derecho de orden legal o extralegal.
27. Omitir en la solicitud de empleo cualquier dato en relación con el empleador donde prestó sus servicios anteriormente.
28. Elaborar o suministrar a extraños sin autorización, diseños, especificaciones o datos, con los servicios o cualquier sistema o procedimiento del colegio.
29. Manipular o adulterar sin previa autorización de la Rectoría, la plataforma de sistema académico y financiero.
30. Atender a vendedores u otras personas para asuntos personales en horas de trabajo.
31. Patrocinar o ejercitar cualquier clase de juego de azar en el colegio.
32. Cambiar, vender o negociar objetos durante el trabajo.
33. Asistir a pijamadas, fiestas, cocteles, bailes, reuniones privadas y/o celebraciones sociales de cualquier naturaleza en casa de los estudiantes u organizadas por ellos y/o sus familiares en cualquier sitio o lugar, salvo que haya autorización expresa y escrita de la Rectoría para cada caso, evento que se considera como falta grave en los términos y para los efectos establecidos en la ley, en el presente reglamento y en todos los contratos de trabajo que celebre el colegio.
34. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, la de terceras personas y/o cualquier miembro de la comunidad educativa, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificaciones y salones de clase del colegio.
35. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo y abandonar éste antes de la hora en que termina su jornada; salvo autorización expresa por la Rectoría
36. Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne el colegio o en jornada suplementaria cuando sea necesario por motivos laborales y/o legales.
37. Trasladarse de una sección a otra o a un puesto de trabajo distinto del que le corresponde; dedicarse a trabajos que no le hayan encomendado, salvo permiso previo y expreso del respectivo superior en ambos casos.
38. Hacer préstamos en dineros entre los trabajadores del colegio con fines lucrativos para quien presta.
39. Dormir en los sitios de trabajo durante la jornada laboral.
40. Consumir alimentos en los sitios de trabajo durante la jornada laboral, salvo en sus períodos de descanso.
41. Trabajar horas extras sin autorización del colegio.



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

42. Incitar a los compañeros de trabajo para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes inmediatos, aún cuando se realice a través de grupos creados en plataformas tecnológicas.
43. Emplear más del tiempo razonable, necesario y autorizado en cualquier acto o diligencia, dentro o fuera de las instalaciones del colegio, salvo las justificaciones para cada caso.
44. Realizar, sin autorización previa, llamadas telefónicas de larga distancia, utilizando los elementos o dispositivos de propiedad del colegio.
45. Efectuar por cualquier medio, insinuaciones, intimidaciones y discriminaciones a los compañeros de trabajo.
46. Apropiarse o utilizar en beneficio propio, descubrimientos o invención material e intelectual o pedagógica que se realice a nombre del colegio.
47. Publicar fotografías, videos, escritos y similares de las actividades realizadas con los estudiantes dentro y/o en nombre del colegio en medios electrónicos, ópticos, magnéticos, redes (intranet/internet), blogs, mensajes de datos o similares, mensajería instantánea y en general cualquier medio conocido actualmente o hacia el futuro, salvo autorización expresa.

Parágrafo. El colegio podrá reglamentar, adicionar o modificar los puntos señalados en normas, directrices o documentos específicos.

CAPITULO XVIII

JUSTA CAUSA DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 65. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las indicadas en el Código Sustantivo del Trabajo, y demás disposiciones aplicables para el caso a saber, así:

a. **JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL POR PARTE DEL COLEGIO** (Art. 7 Decreto 2351 de 1965):

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendiente a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el colegio, el personal directivo o los compañeros de trabajo o algún miembro de la comunidad educativa.
3. Todo acto grave de violencia, injuria, o malos tratos en que incurra el trabajador, fuera de servicio, en contra del colegio o de sus representantes, jefes, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria, 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.



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones.
6. Cualquier violación grave de sus obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador, de acuerdo con el artículo 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 en el presente documento.
7. El que el trabajador revele los secretos o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio del colegio.
8. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio de las labores análogas, cuando no se corrija en el plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador. Para dar aplicación a esta causal, de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones aplicables para el caso, se requerirá al trabajador dos (2) veces cuando menos, por escrito, mediante uno u otro aviso, por un lapso no inferior de ocho (8) días. Si hechos los anteriores requerimientos el colegio considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a este un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes, si el colegio no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, se le hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
9. La sistemática inexecución sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.
10. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del colegio.
11. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por las autoridades de salud competentes para evitar enfermedades o accidentes.
12. La ineptitud para realizar la labor encomendada.
13. El reconocimiento del trabajador de la pensión de jubilación o invalidez, estando al servicio del colegio, esta causal solo procederá cuando se trate de la pensión plena de acuerdo a la ley, la convención, el pacto colectivo o el Laudo Arbitral.
14. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquier 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 si no al vencimiento de dicho lapso, y no exime al colegio de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

Parágrafo primero. En los casos de los numerales 9 a 14 de este artículo, para la terminación del contrato, el colegio deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

b. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL POR PARTE DEL TRABAJADOR:

1. El haber sufrido engaño por parte del colegio, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el colegio contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, por los parientes, representantes o dependientes del colegio con el conocimiento o la tolerancia de este.
3. Cualquier acto del colegio o de sus representantes que incite al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda proveer en el contrato de trabajo y que pongan en peligro su seguridad o su salud y que el colegio no acepte modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el colegio al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del colegio, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del colegio sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto de aquel para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al colegio, de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones aplicables para el caso, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o del presente reglamento.

Parágrafo segundo. La parte (empleador o trabajador) que termina unilateralmente el contrato de trabajo, debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, causa o motivo de esa determinación, posteriormente no puede alegarse válidamente causa o motivos distintos.

CAPITULO XIX

FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 66. SANCIONES NO PREVISTAS. El colegio no impondrá a sus trabajadores sanciones que no estén previstas en este reglamento interno de trabajo o en el contrato individual de trabajo del empleado. (Art. 114 CST)

Parágrafo: La rectoría tiene autoridad y facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores. (Numeral 1 artículo 58 CST), se garantiza la procedencia del recurso de apelación ante la Representante legal de la Congregación de Hermanas del Ángel de la Guarda.



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

ARTICULO 67. FALTAS LEVES. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada o adelanto de la hora de salida sin causa justificada a juicio de la Rectoría, implica por primera vez, llamado de atención verbal; por segunda vez llamado de atención escrito y por tercera vez memorando con copia a la hoja de vida.
2. La falta al trabajo en media jornada o jornada completa del turno correspondiente, sin justa causa, implica por primera vez memorando con copia a la hoja de vida y por segunda vez multa conforme al artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo. Las multas que se prevén solo pueden causarse por retardos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta parte del salario de un día y su importe; se consigna en cuenta especial para destinarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del colegio. El colegio puede descontar el valor de las multas de los salarios. La imposición de una multa no impide que el colegio prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. (Art. 113 CST)

ARTÍCULO 68. FALTAS GRAVES. La reincidencia en faltas leves se tipifica como falta grave. Se establecen las siguientes clases de faltas graves y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada o adelanto de la hora de salida sin causa justificada a juicio de la Rectoría, implica por cuarta vez suspensión en el trabajo por un (1) día y las sucesivas hasta por cinco (5) días sin remuneración salarial.
2. La falta al trabajo en media jornada o jornada completa del turno correspondiente, sin justa causa, implica por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por cuarta vez suspensión por ocho (8) días sin remuneración salarial.
3. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales, reglamentarias y/o prohibiciones establecidas en este reglamento y/o contrato de trabajo, implica por primera vez suspensión de hasta ocho (8) días y en caso de reincidencia, hasta por dos (2) meses dependiendo de la falta cometida sin remuneración salarial. (Art. 112 CST)

ARTÍCULO 69: FALTAS GRAVISIMAS: Se establecen las siguientes clases de faltas gravísimas y por consiguiente configurarán una justa causa para dar por terminado el contrato individual de trabajo, las siguientes:

1. El incumplimiento de obligaciones que hayan generado tres (3) o más llamados de atención escritos por la misma causa en el lapso de un año.



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

2. Acudir al lugar de trabajo en estado de alcoramiento o bajo el efecto de sustancias alucinógenas o similares, se configura cuando el consumo de alcohol, narcóticos o cualquier otra droga enervante afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador (Sentencia C- 636 de 2016. Corte Constitucional)
3. Cualquier tipo de ventas en favor del trabajador durante horario laboral o dentro del sitio de trabajo constituye falta grave en su primera comisión.
4. El uso indebido o no uso por completo por parte de los empleados de los implementos de seguridad para el cumplimiento de las labores equivale a una falta grave en su primera comisión.
5. Cualquier conducta que implique algún tipo de agravio, acto, contacto físico, caricias o acoso sexual por parte del trabajador en detrimento de sus colegas o superiores o de los estudiantes.
6. El hurto de cualquier tipo de bien que pertenezca al colegio o a los estudiantes, que se encuentre dentro del sitio de trabajo o similar.
7. La utilización para fines distintos a los considerados por el colegio para el cumplimiento de su objeto social de las bases de datos de su propiedad.
8. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización del colegio.
9. Uso indebido en redes sociales en aras de cometer actos injuriosos y denigrantes.

Parágrafo primero. En ningún caso, las sanciones disciplinarias podrán consistir en penas corporales ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador (Art. 111 CST)

Parágrafo segundo. Lo estipulado en este artículo no impide que el colegio evalúe cada caso particular y proceda de acuerdo a la evaluación previa a imponer la sanción pertinente o el despido justificado.

Parágrafo tercero. El trabajador que haya sido suspendido, deberá presentarse exactamente en la fecha en que termina la sanción, de no hacerlo así, se adelantará el correspondiente proceso con la consecuencia de la aplicación de sanciones disciplinarias consagradas en éste documento o en su respectivo contrato de trabajo.

Parágrafo cuarto: Cuando se trate de multas o suspensiones no podrán exceder de la quinta (5a) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la empresa. La imposición de una multa no impide que el empleador prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar (Art. 113 CST).

CAPITULO XX

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 70. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el colegio debe dar al trabajador la oportunidad de ser oído en descargos, garantizándole el derecho de defensa, contradicción y el debido proceso, en los términos de la sentencia C – 593 de



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

2014 de la Corte Constitucional, en todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y la decisión del colegio de imponer o no la sanción definitiva (Artículo 115 CST - Art. 10 decreto 2351 de 1965)

ARTICULO 71. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el colegio, a través de la Rectoría, deberá oír al trabajador inculcado quien puede ser asistido por un abogado si así lo considera. Se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión del colegio de imponer o no la sanción disciplinaria.

ARTICULO 72. PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL. Cuando se presenta un caso frente al cual se requiera adelantar un proceso disciplinario laboral, se tendrán en cuenta los siguientes pasos:

1. Hechos o acontecimientos

Debe existir una causa, es decir, unos hechos que den a entender que uno o varios trabajadores violaron o transgredieron el régimen de deberes, obligaciones y/o prohibiciones establecidas en la ley, contrato de trabajo, en el presente documento o que cometieron una presunta falta leve, grave y/o gravísima de las que están establecidas en este Reglamento.

Parágrafo. El colegio garantizará siempre la presunción de inocencia del trabajador investigado.

2. Realización del informe

El jefe inmediato del trabajador debe realizar un informe o reporte escrito de manera inmediata al momento en que tenga conocimiento de la comisión de la falta, en el que se narre con detalle los hechos ocurridos. Este documento debe ser remitido a la Rectoría del colegio.

3. Análisis del informe y recolección de pruebas

La Rectoría debe realizar un análisis del informe y tomar la decisión sobre el conducto que se ha de seguir para afrontar dicha situación; en el caso que se considere que evidentemente se está frente a una falta generadora de sanción, la Rectoría en compañía del jefe inmediato del trabajador debe recolectar las pruebas necesarias para imputar responsabilidad y adelantar el proceso disciplinario por medio del cual se impondrá la sanción, si hubiere lugar a ello.

Parágrafo. El inicio del proceso disciplinario debe obedecer al principio de inmediatez de la falta, es decir que, entre la falta cometida y la decisión del colegio de llamar al empleado a descargos, exista un tiempo razonable.

4. Apertura formal del proceso disciplinario y formulación de los cargos

Se realiza mediante una comunicación formal y escrita de la apertura del proceso disciplinario al trabajador a quien se imputan las conductas objeto de posibles sanciones. Esta comunicación será notificada personalmente al trabajador, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a cuando se haga la apertura del proceso disciplinario. El trabajador podrá ser llamado a diligencia de aclaración de hechos para escuchar su versión de situaciones que se presenten en el colegio, quien puede ser asistido por un abogado si así lo considere.



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

Parágrafo primero. La comunicación debe contener la formulación de los cargos imputados por escrito, por tanto, en éste se deben describir las conductas y las faltas disciplinarias a que den lugar. Igualmente, debe acompañarse de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, con el fin de que el inculpado ejerza su derecho de defensa y contradicción. La Rectoría hará entrega física de las pruebas al trabajador.

Parágrafo segundo. En la comunicación de que trata este numeral, se fijará fecha, hora y lugar para la práctica de la diligencia de descargos, de manera que quede establecido el término durante el cual el trabajador ejercerá su derecho a la defensa, indicando que el imputado tiene la oportunidad de presentar, junto con sus descargos, las pruebas que tenga a su favor.

Parágrafo tercero. En la comunicación de citación se debe informar al trabajador que puede acudir a la audiencia acompañado de un abogado titulado, que solo podrá intervenir para verificar que en todo momento se le garantice el debido proceso y el derecho de defensa.

5. Diligencia de descargos

En la fecha, hora y lugar fijados en la citación, se practicará diligencia de descargos en la que el trabajador podrá formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa, con el fin de garantizar el ejercicio de su derecho de contradicción, en esta diligencia deberá estar presente un representante del colegio y el trabajador. De esta diligencia se dejará constancia en un acta que deberá ir firmada por los que en ella han intervenido. En caso de renuencia del trabajador a firmar el acta, un testigo la firmará dejando constancia expresa de éste hecho.

Parágrafo primero. Serán admisibles como medios de prueba, todas las consagradas en la Ley vigente en Colombia. En caso de que el trabajador desee aportar como prueba la declaración de un tercero o compañero de trabajo, será admisible una declaración extrajudicial rendida ante Notario bajo la gravedad de juramento, pero el colegio se reserva el derecho a citar al declarante para que ratifique personalmente su declaración.

Parágrafo segundo. Si el trabajador lo solicita, podrá suspenderse la diligencia de descargos, para que pueda analizar adecuadamente las pruebas que resulten complejas o requieran tiempo para su análisis.

Parágrafo tercero. Esta diligencia se realizará en presencia del jefe inmediato del trabajador, siempre y cuando su presencia se considere necesaria o según corresponda, un testigo y/o su abogado, a voluntad del trabajador.

Parágrafo cuarto. Dentro de esta etapa se darán a conocer los hechos posibles de sanción al trabajador y la sanción provisional que le será imputada.

6. Recaudo de pruebas

Una vez sea atendida la diligencia de descargos realizada por el trabajador, se decretarán las pruebas y practicarán las que hayan sido solicitadas por el trabajador, si a bien lo considere y las decretadas de oficio por el colegio para esclarecer la investigación. Se hará con el cumplimiento de los principios de publicidad,



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

inmediación, contradicción y demás principios constitucionales. La rectoría podrá delegar como funcionario instructor a la persona que considere para efecto del recaudo de las pruebas.

7. Fase de alegatos

El trabajador si a bien lo considera, tendrá derecho a presentar alegatos (resumen) de lo acontecido y adelantado en la investigación dentro de los diez (10) hábiles siguientes al cierre del recaudo de pruebas.

8. Pronunciamiento definitivo

Una vez que el empleado presente los descargos, y luego de decretadas, practicadas y valoradas todas las pruebas y cumplida la etapa de alegatos, la rectoría tomará la correspondiente determinación con base en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa del trabajador, igualmente, indicará las normas legales, reglamentarias y/o contractuales en las cuales se encuentra consagrada o establecida la falta imputada al trabajador.

La rectoría se pronunciará mediante un acto motivado y congruente, se procederá a imponer la sanción a que haya lugar, la cual debe ser proporcional a los hechos que la motivaron, si es del caso, un llamado de atención, una multa, una suspensión al contrato de trabajo o la terminación del mismo con justa causa. El colegio deberá notificar por escrito la decisión final dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al vencimiento del término de alegatos, y de la misma forma le notificará de manera personal al trabajador que puede recurrir tal decisión.

Cuando proceda la imposición de una sanción, ésta será proporcional a la falta cometida, teniendo en cuenta la antigüedad, la historia laboral del trabajador y las circunstancias atenuantes y agravantes en que se haya cometido la conducta. En caso de que no haya mérito para sancionar al trabajador, bien porque la falta endilgada no existió, o porque habiendo existido no la cometió, o por cualquier otra circunstancia, el colegio expedirá un comunicado cerrando la investigación y absolviendo al trabajador.

9. Recursos

El trabajador podrá interponer el recurso de apelación ante la Representante legal de la Congregación de Hermanas del Ángel de la Guarda, dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación de la sanción, la Representante legal de la Congregación de Hermanas del Ángel de la Guarda se pronunciará sobre la decisión final del proceso disciplinario, en un término máximo de quince (15) días hábiles a la interposición del recurso, ratificando la sanción impuesta o revocándola.

Contra la determinación final de la Representante legal de la Congregación de Hermanas del Ángel de la Guarda, mediante la cual se resuelve el recurso de apelación, no procede ningún recurso, quedando debidamente agotada la investigación disciplinaria y se registrará de manera oficial la sanción en la hoja de vida del trabajador, para todos los efectos a que haya lugar.

10. Posibilidad de acudir ante la jurisdicción ordinaria

En caso de desacuerdo con lo expuesto, el trabajador podrá acudir a la jurisdicción ordinaria.



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

Parágrafo primero. En el comunicado de pronunciamiento definitivo, se deberá dejar claro y expreso un texto que indique que *“en caso de desacuerdo con lo expuesto, se podrá acudir a la jurisdicción ordinaria”* sin que ello implique que la decisión tomada por el colegio quede en suspenso, por lo que la decisión quedará en firme, una vez culmine la segunda (2ª) instancia.

11. Aplicación de sanciones y terminación del contrato de trabajo

La aplicación de sanciones o la terminación del contrato individual de trabajo solo procederá una vez se haya adelantado el procedimiento establecido en el presente artículo.

Parágrafo primero. Finalmente, toda esta documentación debe archivarse en la carpeta del trabajador, como constancia de haberse llevado a cabo un debido proceso.

Parágrafo segundo. La tipificación de la gravedad o levedad de la falta se hará de acuerdo con los siguientes criterios a juicio de la Rectoría del colegio:

- a. La reincidencia.
- b. El grado de afectación en el desarrollo de la función y actividad desempeñadas.
- c. El nivel del cargo que ostenta el trabajador.
- d. El grado de culpabilidad (culpa o dolo) en la comisión de la falta.
- e. El daño o perjuicio causado al colegio y/o a terceros.
- f. La lesión causada a los derechos de los demás trabajadores y, en general, de los demás miembros del colegio.

Parágrafo tercero. El trabajador que haya sido suspendido deberá presentarse al día siguiente a la fecha en que termine la sanción, en caso de no hacerlo se adelantará el proceso con la consecuencia de las sanciones disciplinarias en el presente reglamento o en el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 73. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en los anteriores artículos.

CAPITULO XXI

PETICIONES, QUEJAS Y RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRÁMITE

ARTÍCULO 74. Las peticiones, quejas y reclamos de los trabajadores, distintos a aquellos relacionados con situaciones de acoso laboral, se harán ante la Rectoría del colegio, la cual los resolverá en derecho, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su presentación (Ley 1755 de 2015).

Parágrafo. La Rectoría será la dependencia encargada de tramitar todas las peticiones, quejas y reclamos de los ex trabajadores.



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

CAPITULO XXII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTICULO 75. Definición. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte del colegio, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo (Art. 2 ley 1010 de 2006)

Parágrafo. Conforme lo prescrito por la Ley 1010 de 2006, los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por el colegio 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 y el buen ambiente en las instalaciones del colegio, en aras de proteger la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo (Art. 9 ley 1010 de 2006)

ARTÍCULO 76. Mecanismos de Prevención En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, en el colegio se han previsto los siguientes mecanismos (Art. 2 ley 1010 de 2006):

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



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

ARTÍCULO 77. Procedimiento interno para superar conductas de acoso laboral.

Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, el colegio ha establecido el procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria, señaladas por la Ley para este procedimiento y prevenir o superar las conductas que pudiesen llegar a considerarse como actos de acoso laboral (Art. 2 ley 1010 de 2006):

1. El colegio tendrá un “*Comité de Convivencia Laboral*”, integrado en forma bipartita por un representante de los trabajadores y un representante del colegio o su delegado.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - 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 lugar de trabajo.
 - c. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja, para lo cual se hará la respectiva citación escrita de manera previa.
 - 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 controversias.
 - e. Formular planes de mejoramiento de manera concertada entre las partes, que tengan como fin construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de 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 caso de no llegar a un acuerdo entre las partes o que no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL deberá remitir la queja a la Rectoría del colegio y cerrará el caso, momento en el que el trabajador podrá presentar la queja ante el Inspector del Trabajo o formular demanda ante el juez competente.
 - h. Presentar a la Rectoría del colegio las 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 y los informes requeridos por los organismos de control.
 - i. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL y a la dependencia de Seguridad y Salud en el trabajo.



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

- 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 Rectoría del colegio.
3. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá por lo menos una vez cada tres (3) meses, designará un (1) Presidente y un (1) Secretario ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones que puedan configurar acoso laboral para que, previamente y antes de presentarlo al Comité, se realice un análisis de cada situación, así como las sugerencias que a través del Comité realicen los miembros del colegio para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité las examinará en la sesión respectiva, escuchando a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación del tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la investigación y actuación del Comité, éste considere prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a la Rectoría 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.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en éste 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 78. Conductas prohibidas. En busca de proteger al trabajador y de desarrollar el propósito a que se refiere el presente capítulo, se establecen como conductas prohibidas en el colegio, se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas: (Art. 7 ley 1010 de 2006)

- a. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes 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. 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 la forma de vestir, formuladas en público.



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

- 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 referente a la necesidad del colegio.
- j. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo de las necesidades del colegio, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores.
- 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 indispensable para el cumplimiento de la labor.
- m. La negativa, claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, ordinarias o de vacaciones cuando se den las condiciones legales para pedirlos.
- n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo e intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

CAPITULO XXIII

PUBLICACIONES

ARTICULO 79. El presente Reglamento Interno empezará a regir inmediatamente después de su publicación en la página web institucional. Se considerará como único vigente para el colegio y sus trabajadores.

CAPÍTULO XXIV

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 80. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Art. 43 y 109 CST)

CAPITULO XXV

VIGENCIA DE ESTE REGLAMENTO

ARTÍCULO 81. El presente reglamento entrará a regir en el mismo momento en que se efectúe la publicación hecha en la forma prescrita en el artículo 79.

Agentes Humanizadores de la Historia



Colegio Santo Ángel de la Guarda

San José de Cúcuta

Reconocimiento Oficial 1156 del 5 de junio de 2014

CAPITULO XXVI

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 82. Desde la fecha en que entre en vigencia éste reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento anterior.

Dado en Cúcuta, el 26 de septiembre de 2019.

HNA. DORA INÉS MONTOYA RESTREPO

Representante Congregación de
Hermanas del Ángel de la Guarda
(original firmado)

JORGE LEONARDO CELIS GUTIERREZ

Rector
(original firmado)

