



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

C A P I T U L O I

ARTICULO 1. El presente es el reglamento interno de trabajo prescrito por **LUZ AIDA REMICIO CAMARGO**, identificada personalmente con la cédula de ciudadanía No. 39.463.486 en calidad de empleador y además obrando como directora general nombrada mediante resolución 001000 del 05 de diciembre de 2024 del establecimiento educativo COLEGIO MIXTO SANTA ROSA, reconocido así mediante resolución 0054 del 2.000, el cual se encuentra ubicado en la Calle 27 #5a 125 en la ciudad de Valledupar, donde se ejecutan por regla general salvo excepciones, las actividades de los trabajadores a quienes se les aplica el presente reglamento. Este reglamento hace parte de los contratos de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores y se encuentra actualizado según ley 2466 de 2025.

C A P I T U L O II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en establecimiento educativo COLEGIO MIXTO SANTA ROSA debe hacer la solicitud por escrito para hacer registro de su solicitud y acompañar los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida.
- b) Fotocopia de la cédula de ciudadanía. (Cuando se trate de un extranjero) éste debe presentar el pasaporte vigente, visa de trabajo o aquella que de acuerdo con las normas migratorias permitan realizar actividades remuneradas en virtud de un contrato de trabajo y la cédula de extranjería
- c) Certificado como mínimo de los dos últimos empleadores con quien haya trabajado en que conste con el tiempo de servicio, las funciones desempeñadas y el salario devengado.
- d) Fotocopia de los títulos y actas de grado de los estudios realizados y reportados en la hoja de vida, de acuerdo con los parámetros exigidos en las normas de acreditación y habilitación; Todos los títulos tanto del país como aquellos expedidos en el exterior, deberán estar debidamente legalizados
- e) Dos (2) recomendaciones personales en relación con quien la suscribe, en las cuales conste: nombres completos, profesión, oficio, dirección,



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

teléfono de residencia y oficina, número celular y tiempo y motivo o razón por el cual manifiesta conocer al recomendado con firma adjunta.

- f) Certificación de afiliación EPS (Entidad promotora de Salud) a la cual se encuentra inscrito, relacionando beneficiarios.
- g) Certificación de afiliación AFP (Administradores de Fondo de Pensiones) anteriormente cotizada, relacionando beneficiarios.
- h) Presentar los documentos exigidos por la institución.
- i) Acreditar la formación y competencias requeridas para el cargo
- j) Cumplir con los requisitos legales y reglamentarios vigentes

PARÁGRAFO 1: El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo de información relacionada con el estado civil, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca (Artículo 1°. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43 C. N., artículos 1 y 2 Convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PARAGRAFO 2. La presentación de los documentos a que hace referencia el presente artículo y sus párrafos no implica compromiso alguno por parte del empleador de contratar al aspirante. En caso de que el aspirante no sea admitido, no habrá lugar para que éste exija explicaciones sobre su determinación.

PERIODO DE PRUEBA

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

ARTICULO 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77 numeral 1 C.S.T.).



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

ARTICULO 5. Duración máxima: 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. Como es el caso de los contratos correspondientes al año lectivo con una duración de diez (10) meses, cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 7 Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 6.: Efecto Jurídico: Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba.

Paragrafo: Los empleados en período de prueba gozan de los salarios pactados, la afiliación al sistema general de seguridad social y todas las prestaciones legales derivadas del contrato de trabajo. (Art. 80 CST)

C A P I T U L O I I I

C O N T R A T O D E T R A B A J O

ARTÍCULO 7. *De conformidad con el ART 101 del C.S.T y dadas las necesidades y circunstancias particulares en el establecimiento educativo COLEGIO MIXTO SANTA ROSA., el lugar en donde se formaliza el contrato solo constituye el sitio de enganche del trabajador. El empleador, tiene plena libertad para decirle al trabajador dónde debe desempeñar sus trabajos o para cambiar el lugar de labor, todo en el momento en que lo estime conveniente. La directora **LUZ AIDA REMICIO CAMARGO**, conserva en todo tiempo el derecho a asignarle al trabajador el desempeño de funciones distintas a las que venga desarrollando, siempre que no constituya de manera algún desmejoramiento de sus condiciones laborales.*

Tipos de trabajadores

Para efectos del presente Reglamento, los trabajadores del colegio se clasifican en:

a) **Personal docente:** Se considera personal docente aquel encargado de la orientación, enseñanza, evaluación, acompañamiento y formación académica de los estudiantes, conforme al Proyecto Educativo Institucional



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

(PEI).

- b) **Personal administrativo:** Es el personal que desarrolla funciones de dirección, gestión, coordinación, secretaría, contabilidad, talento humano y demás labores administrativas.
- c) **Personal de apoyo y servicios generales.** Incluye servicios generales, vigilancia, mantenimiento y demás labores complementarias necesarias para el funcionamiento del colegio.
- d) **Directivos**
- e) **Aprendices y practicantes**

PARAGRAFO 1: DEL CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO: El contrato a término indefinido se convierte en la regla general de vinculación laboral. Si el empleador pretende terminar el contrato, aplicarán las normas ordinarias – justa causa, preaviso, liquidación, etc.

En consecuencia, toda relación laboral se presumirá celebrada a término indefinido, salvo que el empleador demuestre de manera expresa y objetiva la necesidad de pactar una modalidad diferente; bajo esta modalidad no existe una fecha cierta de terminación, la relación laboral permanece vigente mientras subsistan las causas que le dieron origen, la terminación unilateral por parte del empleador deberá sujetarse estrictamente a las causales legales de justa causa. En ausencia de justa causa, procederá el pago de la indemnización correspondiente conforme a la ley, deberán cumplirse las obligaciones de preaviso cuando la normativa lo exija, así como la liquidación integral de prestaciones sociales, salarios pendientes y demás acreencias laborales. El trabajador podrá renunciar en cualquier momento, preferiblemente informando con una antelación mínima de treinta (30) días calendario, sin que la omisión de dicho aviso genere sanción automática, salvo perjuicios demostrables conforme a la ley.

Este fortalecimiento del contrato indefinido busca reducir la rotación injustificada y evitar el uso reiterado de contratos temporales para atender necesidades permanentes de la empresa.

PARAGRAFO 2: DEL CONTRATO A TÉRMINO FIJO: Podrá celebrarse únicamente cuando exista justificación objetiva temporal o necesidad transitoria (proyecto específico, temporada, sustitución, etc.): La normativa vigente limita la duración máxima del contrato a término fijo a **cuatro (4) años**. No podrá prorrogarse más allá de ese límite. En los contratos a término fijo se sujeta al efecto de las prórrogas a lo dispuesto legalmente para ello.

Cuando el contrato se pacte por un término inferior a un (1) año, podrá prorrogarse sucesivamente por acuerdo escrito entre las partes.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

Después de la cuarta (4ª) prórroga, el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año.

Si ninguna de las partes manifiesta por escrito su intención de darlo por terminado con una antelación no inferior a treinta (30) días calendario a la fecha de vencimiento, el contrato se entenderá prorrogado automáticamente por un término igual al inicialmente pactado o al de su última prórroga.

En todo caso, la suma del término inicial y sus prórrogas no podrá superar el límite máximo de cuatro (4) años.

Si se supera el término máximo legal o se incumplen los requisitos formales establecidos por la ley, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio o desde el momento en que se configure la irregularidad.

C A P Í T U L O I V

CONTRATO LABORAL ESPECIAL Y A TERMINO FIJO

ARTÍCULO 8: LUZ AIDA REMICIO CAMARGO en su establecimiento educativo COLEGIO MIXTO SANTA ROSA, queda sometido a todas las disposiciones vigentes que regulan la figura del contrato de aprendizaje, **(Ley 2466 de 2025)** y demás normas concordantes y/o por aquellas disposiciones que en el futuro las reformen, reglamenten, modifiquen o sustituyan.

Este nuevo marco legal, vigente desde el 25 de junio de 2025, redefine el contrato de aprendizaje considerado un contrato laboral, en contraste con la visión previa de un mecanismo de formación.

ARTÍCULO 9 Características del contrato de trabajo especial de aprendizaje. Se reconoce el contrato de aprendizaje como un vínculo laboral especial, dentro del derecho laboral otorgando a los aprendices la mayoría de los derechos laborales, por un plazo o una duración determinada, según las fases lectiva y productiva en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y en el cual, Los



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

aprendices en etapa práctica ahora tienen acceso a todas las prestaciones legales, similar a un contrato de trabajo.

ARTÍCULO 10. Formalidades del contrato de trabajo especial de aprendizaje. El contrato de trabajo especial de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Salario mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas seguridad social integral.
10. Derechos y obligaciones del empleador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de contrato de trabajo especial de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes.

ARTÍCULO 11. Duración: El contrato de trabajo especial de aprendizaje tendrá una duración máxima de tres (3) años con prórrogas permitidas siempre que se ajusten a la duración de los programas formativos y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva:

ARTICULO 12. Edad mínima para el contrato de trabajo especial de aprendizaje. El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de 14 años que haya completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir, sin que exista otro límite de edad diferente del mencionado.

ARTÍCULO 13. Apoyo de sostenimiento mensual en la relación de contrato de trabajo especial de aprendizaje. 100% del SMLMV o el que se pacte sin afectar el SMLMV.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

ARTÍCULO 14. Afiliación al Sistema de seguridad social integral. La afiliación a salud, pensiones y riesgos laborales de los aprendices y el pago de aportes se cumplirá plenamente por parte del patrocinador desde el inicio de la etapa práctica, con afiliación a riesgos laborales también en la etapa lectiva.

ARTÍCULO 15. Causales de Terminación: Por tratarse de un contrato de trabajo especial a término fijo, regido por el Código Sustantivo del Trabajo, su terminación debe seguir con las reglas del mismo, y todos aquellos derechos propios de dicha relación laboral.

C A P Í T U L O V

C O N T R A T O S P A R A P E R S O N A S C O N D I S C A P A C I D A D

ARTÍCULO 16. Contratos para personas con discapacidad: El empleador deberá contratar o mantener al menos **dos personas con discapacidad por cada 100 empleados** hasta 500 empleados, y luego uno más por cada 100 adicionales. iniciando de forma **optativa** en el primer año y **obligatoria** a partir del segundo año de su entrada en vigencia, es decir, desde junio de 2026, sin embargo, esto se sujetará a la reglamentación de la Ley 2466 de 2025, que se haga para las reglas y alcances de los derechos laborales que aquí adquieren las personas con discapacidad vinculadas al mercado laboral.

T R A B A J A D O R E S A C C I D E N T A L E S O T R A N S I T O R I O S

ARTICULO 17. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la institucion. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6 C.S.T.) y todas las prestaciones de Ley.

T R A B A J A D O R E S M I G R A N T E S

ARTÍCULO 18. Trabajadores Migrantes. El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

social. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley. Una vez suscrito el contrato de trabajo con persona natural o jurídica, se facilitará la regulación migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente dentro de los siguientes 6 meses de la entrada en vigencia de esta Ley. En todo caso a los trabajadores migrantes se le garantizará el acceso a la justicia laboral.

Parágrafo 1°. Todas las profesiones reguladas para las personas trabajadoras colombianas también lo serán para las personas trabajadoras extranjeras quienes deberán acreditar su idoneidad académica y profesional de acuerdo con los estándares internacionales ante el Ministerio de Educación Nacional.

Parágrafo 2°. El Ministerio de Educación Nacional determinará las profesiones y los requisitos que tendrán esta exigencia.

CAPITULO VI HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 19: Jornada de trabajo. La jornada de trabajo será de cuarenta y cuatro (44) horas a partir del 15 de julio de 2025, progresivamente reduciéndose a **42 horas** semanales a partir de julio de 2026, la cual se cumplirá en los horarios que señale el empleador, atendiendo a las necesidades de prestación del servicio. Sin embargo, el empleador podrá modificar los turnos y horarios de trabajo según las necesidades de los servicios y respetando el límite máximo de trabajo de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, y en este caso dará el aviso previo al empleado.

Este cumple e incorpora los alcances con respecto a la jornada ordinaria según reforma o modificación que para tal efecto dispuso la ley 2101 DE 2021.

A partir del	Jornada máxima legal
15/07/2023	Cuarenta y siete (47) horas semanales
15/07/2024	Cuarenta y seis (46) horas semanales
15/07/2025	Cuarenta y cuatro (44) horas semanales
15/07/2026	Cuarenta y dos (42) horas



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

semanales

Conforme a lo indicado y en cumplimiento de la jornada máxima legal se garantizará que, para efectos de la jornada de trabajo, se aplicará de manera gradual de acuerdo a la normativa vigente

ARTICULO 20. Los horarios de trabajo para el desarrollo de las labores en el establecimiento educativo, se ajustarán a los parámetros que se enuncian a continuación, y los mismos serán susceptibles de modificación según las necesidades de prestación del servicio por parte de la misma:

LUNES A VIERNES

Jornada del personal docente. La jornada del personal docente comprende:

- a) Clases presenciales
- b) Planeación académica
- c) Evaluación
- d) Reuniones pedagógicas
- e) Actividades institucionales

La distribución se realizará conforme al calendario académico.

Jornada administrativa. La jornada del personal administrativo y de apoyo se desarrollará según horarios establecidos por la Dirección General.

PARÁGRAFO PRIMERO: Siempre que la necesidad en el establecimiento educativo lo requiera y teniendo en cuenta la facultad del empleador, se podrá modificar los horarios.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El trabajador y empleador acuerdan que cualquier modificación en la jornada de trabajo que se vea reflejada en la variación de los turnos o jornadas sin que implique modificación de la jornada máxima legal será ley para las partes y la misma regirá entre ellos con la sola notificación realizada a través de circular, memorando informativo u otro semejante.

PARAGRAFO TERCERO: La jornada de trabajo efectiva empezará a contarse desde el mismo momento en que se inicien las labores en el lugar de trabajo. El empleado debe estar en su puesto, listo para iniciar labores a la hora indicada en su horario de trabajo



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

ARTICULO 21. El reporte de asistencia se hará utilizando el sistema de control implementado por la institución. La falta de registro de asistencia al trabajo, se considerará como falta leve. Si por fuerza mayor u otra causa, el trabajador no puede registrar su asistencia, deberá justificar los motivos por escrito ante su Jefe Inmediato y dar a conocer al Departamento de Recursos Humanos o quien hiciere sus veces.

PARÁGRAFO 1: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Art. 51 Ley 789 de 2002), que modificó y adicionó artículo 2 de la ley 2101 del 2021 el cual modifica los literales d) del artículo 161 del C.S.T.

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

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) 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 día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO VII

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 22. Trabajo ordinario y nocturno:

a). Trabajo diurno; es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 am) a las diecinueve horas (07:00 pm).

b). trabajo Nocturno: es el que se realiza en el periodo comprendido entre las diecinueve horas 07: 00 pm a las seis horas 6:00 am del día siguiente.

Parágrafo. Esta disposición se le dará aplicación según la ley 2466 de 2025 a partir de cuándo entre vigencia dicha normativa con respecto al trabajo



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

diurno y nocturno, esto es desde el mes de diciembre del 2025 hasta tanto seguirá vigente lo dispuesto en la legislación anterior.

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

Parágrafo 1. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales.

Parágrafo 2. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente”.

Parágrafo 3. El empleador, llevará registro del trabajo suplementario laborado por cada empleado en el que se mencione el nombre de éste, su edad, sexo, la actividad desarrollada, el número de horas laboradas con indicación de si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.

Parágrafo 4. Sólo se reconocerá el trabajo suplementario o de horas extras, cuando el empleador expresamente lo autorice a sus empleados, de acuerdo con lo establecido en este Reglamento.

ARTÍCULO 24. Tasas y liquidación de recargos. Estos serán los establecidos por la Ley, así:

- El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 modificado por el art. 51 de la ley 789 de 2002.
- El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Parágrafo 1. Cada uno de los recargos mencionados se produce de manera exclusiva, es decir sin acumularlo con algún otro de los aquí señalados (Art. 24 Ley 50 de 1990).

Parágrafo 2: El empleador podrá implantar turnos especiales de trabajo



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

- El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
- Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Parágrafo 3°. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo 4°. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”.

Parágrafo 5°. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

Parágrafo 6. RECARGO DOMINICAL Y FESTIVO PROGRESIVO Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este parágrafo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

ASPECTO	NORMATIVA ANTERIOR	REFORMA LABORAL (A PARTIR DEL 25 DE DICIEMBRE DE 2025)
Horario diurno	6:00 a.m. a 9:00 p.m.	6:00 a.m. a 7:00 p.m.
Horario nocturno	9:00 p.m. a 6:00 a.m.	7:00 p.m. a 6:00 a.m.
Recargo nocturno	35% sobre el valor de la hora ordinaria	35% sobre el valor de la hora ordinaria



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

Recargo dominical/festivo	75% sobre el valor de la hora ordinaria	Aumenta progresivamente: • 80% a partir de julio de 2025. • 90% en julio de 2026. • 100% en julio de 2027.
----------------------------------	---	---

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

Esto significa que, si un trabajador labora en domingo o festivo, el costo de esa hora se incrementará cada año hasta llegar al **100 % en 2027**.

ARTÍCULO 25. Período de pago del trabajo suplementario o de horas extras. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el salario ordinario o a más tardar, junto con el del salario del período siguiente.

CAPITULO VIII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 26. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 1 de julio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 17 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre,



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (artículo 1 Ley 51 de 1983 Artículo 37. Condiciones para la remuneración. El empleador, sólo estará obligado a remunerar con el salario ordinario de un día el descanso semanal obligatorio, a los empleados que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador.
4. se otorga a los trabajadores que usen bicicleta como medio de transporte habitual al trabajo el derecho a un día libre compensatorio y remunerado cada seis meses, según la ley 2486 de 2025.

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5° Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (artículo 26 Ley 789 del 2002)

ARTÍCULO 27. Aviso sobre trabajo en día de descanso semanal obligatorio o en día festivo. Cuando sea necesaria la labor del empleado en día de descanso semanal obligatorio o en día festivo o en ambos, el empleador, por intermedio del jefe inmediato informará al empleado con una anticipación de doce (12) horas, cuando menos, el hecho de que por razones del servicio no pueden disponer del descanso semanal obligatorio o el día festivo. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio. (Artículo 185 CST).

PARAGRAFO PRIMERO. El trabajo en domingos y festivos se remunerará con un recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

laboradas. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior. Se exceptúan el caso de las jornadas de 36 horas semanales previsto en el artículo 20 literal c de la Ley 50 de 1990.

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

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

Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta 2 domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore 3 o más domingos durante el mes calendario (Art. 26 Ley 789 de 2002)

ARTÍCULO 29. Descanso adicional. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, se suspendiere el trabajo, la institución está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en este Reglamento, en pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 CST).

V A C A C I O N E S R E M U N E R A D A S

ARTICULO 28. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral 1, C.S.T.).

ARTICULO 29. La época de las vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187 C.S.T.). **Parágrafo 1.** El empleador llevará un registro de vacaciones en el que se indicará la fecha de ingreso de cada empleado, fecha en que disfruta el período de vacaciones (inicio y terminación) y la remuneración de las mismas. (Artículo 5, Decreto 13 de 1967). **Parágrafo 2.** El empleador puede determinar para todos o parte de sus empleados una época fija para las vacaciones simultáneas o colectivas y si así lo hiciere, los que en tal época no llevaran un año cumplido de



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

servicios se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonará a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios. **Parágrafo 3.** Si se dan vacaciones antes de que haya nacido la obligación de concederlas, no puede exigirse al empleado que complete el año de servicio que las causa, ni que reintegre el valor recibido si se retira antes; del propio modo no puede el empleado pretender que se le otorgue un nuevo período de descanso y que a partir de su disfrute comienza a contarse el tiempo que da derecho a un nuevo período vacacional.

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

ARTICULO 31. Empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189 C.S.T.).

ARTICULO 32. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190 C.S.T.).

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

ARTICULO 34. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, artículo 5.).

ARTICULO 35. Las vacaciones solicitadas por los trabajadores, serán aprobadas por los jefes inmediatos o Gerencia de Recursos Humanos.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

ARTICULO 36. Para hacer uso de vacaciones, los trabajadores deberán cumplir con los siguientes requisitos:

a) Cumplir con la entrega de bienes y documentación a su cargo a la persona que suplirá sus funciones, con el fin de evitar la paralización de actividades por efecto de las vacaciones, cuando el caso así lo amerite.

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo 3 parágrafo, Ley 50 de 1990).

P E R M I S O S

ARTICULO 37. El ejercicio del sufragio.

1. El desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
2. El desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación como jurado de votación, clavero o escrutador.
3. Calamidad Domestica.
4. Licencia por luto.
5. Asistir al entierro de sus compañeros de trabajo.
6. Asistir a las consultas médicas Y citas médicas de familiares programadas con la Entidad Promotora de Salud (en adelante EPS) o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre afiliado.
7. Licencia de maternidad y paternidad.
8. Licencias educativas / obligaciones escolares. Realizar estudios de interés o por encargo de el, y atender obligaciones escolares de sus hijos
9. Licencias por citaciones o requerimientos judiciales
10. Licencias por calamidad doméstica
11. Ingresos de mascotas de apego

ARTÍCULO 38. Condiciones. En los casos señalados en el artículo anterior, el empleado deberá dar aviso a su jefe inmediato con la debida oportunidad para efectos de conceder el permiso o licencia, por lo tanto, la concesión de éstos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. **Ejercicio del sufragio.** En caso de ser necesario el desplazamiento del empleado dentro de su jornada de trabajo para el ejercicio del sufragio, el empleador otorgará el permiso correspondiente, siempre y cuando el empleado dé aviso al jefe inmediato con la anticipación que las circunstancias permitan. De acuerdo con las normas legales y mientras éstas tengan vigencia, todo empleado que ejerza su derecho al sufragio, podrá disfrutar de media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector, previa presentación del certificado electoral. El descanso compensatorio deberá ser disfrutado en el mes siguiente (30 días calendario) al día de la votación,



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

en la fecha que acuerde el empleado con su jefe inmediato.

2. **Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.**

En este caso el aviso al jefe inmediato se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

3. **Desempeño de otros cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación como jurado de votación, clavero o escrutador.** El empleador concederá al empleado que fuere nombrado como jurado de votación, clavero o escrutador, el permiso correspondiente para ejercer las labores de dicho cargo, de acuerdo con el aviso que dé a su jefe inmediato con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

De acuerdo con las normas legales y mientras éstas tengan vigencia, todo empleado que desempeñare el cargo de jurado de votación y presente el certificado correspondiente, tendrá derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco

(45) días hábiles siguientes a la fecha del ejercicio del cargo, en el día que acuerde el empleado con su jefe inmediato. El empleado que desempeñe cargo de clavero y escrutador, que preste sus servicios fuera de su horario habitual de trabajo, tendrá derecho al beneficio de un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días hábiles siguientes a la fecha del ejercicio del cargo, siempre y cuando no concurra con otra forma de compensación o beneficio. La fecha de disfrute del descanso será acordada entre el empleado y su jefe inmediato.

4. **Grave calamidad doméstica debidamente comprobada.** En la institución, se entiende por grave calamidad doméstica todo suceso imprevisto o irresistible cuya magnitud o gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del empleado y en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo o afectada su estabilidad emocional por grave dolor moral, de forma que cualquier persona normal colocada en idénticas circunstancias considere imposible su adecuado desempeño ya que implica la atención inmediata y prioritaria de la emergencia personal o familiar.

Toda calamidad doméstica para que proceda debe ir antecedida por aviso del empleado a su jefe inmediato a través de los medios de comunicación concertados entre ambos para comunicarse. En el aviso deberán informarse, los hechos que constituyen la grave calamidad doméstica.

Corresponde al jefe inmediato, el análisis de los mismos, así como la decisión de si concede o no la licencia remunerada, lo que informará de inmediato a Talento Humano quien se pronunciará sobre la duración de ésta y notificará al empleado, acorde con las políticas de la Institución. La oportunidad del aviso al jefe inmediato se realizará al tiempo de ocurrir éste o si las circunstancias lo permiten, anticipadamente.

Excepcionalmente y por hechos de gravedad, puede ser posterior al hecho que lo constituye.

5. **Licencia por luto.** En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

o compañera permanente del empleado o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo grado civil, el empleador le concederá una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles o el tiempo indicado por la Ley vigente al momento del hecho. Este hecho deberá ser informado por el empleado ante su jefe inmediato dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia, y acreditarse ante el empleador, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes al hecho, mediante comunicación escrita, anexando copia del certificado de defunción respectivo.

6. **Asistir al entierro de sus compañeros de trabajo.** En caso de fallecimiento de un compañero de trabajo, el empleador, concederá a sus empleados permiso para asistir al entierro, siempre y cuando el número de personas que se ausente, no perjudique su funcionamiento. En este caso el aviso al jefe inmediato debe darse con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

7. **Asistir a las consultas médicas** programadas con la EPS o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre afiliado. En este caso el empleado deberá dar el aviso al jefe inmediato, quien podrá o no conceder el permiso. En todos los casos, el tiempo máximo concedido será de dos (2) horas sin superar diez (10) horas mes y adicionalmente, deberá acreditar ante éste su asistencia a la cita médica con la constancia respectiva. en la que Los trabajadores tendrán derecho a licencias remuneradas para atención médica propia, con previa notificación y, cuando fuere posible, certificación médica).

Así como **citas médicas de familiares;** (hijos, padres, consanguíneos hasta el grado permitido por ley), podrá otorgarse licencia remunerada en casos graves o urgentes debidamente fundamentados., por lo que Se deberá establecer en el reglamento los grados de consanguinidad o afinidad que aplican (por ejemplo, hasta segundo grado

8. **Toda trabajadora en estado de embarazo** tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

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

Para los efectos de la licencia la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

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



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

“LICENCIA DE MATERNIDAD: Ley 1468 de 2011. Reformada por La LEY-No. 1822 del 4 de enero de 2017

LEY-NO. 1822 DEL 4 DE ENERO DE 2017 "Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones".

ARTÍCULO 1°. El artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 236. *Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.*

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

3. *Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:*

a) El estado de embarazo de la trabajadora;

b) La indicación del día probable del parto, y

c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto. Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.

4. *Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica, se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.*

5. *La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las*



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

cuáles serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más.

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

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

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

PARÁGRAFO 1. *De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.*

PARÁGRAFO 2. LICENCIA DE PATERIDAD: *El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) semanas en 2024, 10 semanas en 2025 y 12 semanas en 2026. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes la fecha del nacimiento del menor.*

1. *La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.*

2. *Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente párrafo.*

PARÁGRAFO 3°. *Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la*



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinarla multiplicidad en el embarazo. El Ministerio de Salud reglamentará en un término no superior a seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, lo concerniente al contenido de la certificación de que trata este parágrafo y fijará los criterios médicos a ser tenidos en cuenta por el médico tratante a efectos de expedirla".

ARTÍCULO 2°. El artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

"ARTÍCULO 239. Prohibición de despido.

1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo.

3. Las trabajadoras que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta días (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

4. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas. Adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término".

ARTÍCULO 3°. Vigencias y derogatorias. *La presente ley rige a partir de su sanción y publicación, y deroga las disposiciones que le sean contrarias."*

ARTÍCULO 39. Sin perjuicio de las establecidas en el Código del Trabajo, serán válidas las licencias determinadas en este Reglamento, que deberán ser solicitadas por escrito y llevar la firma del jefe Inmediato o de Recursos Humanos o de la persona autorizada para concederlos. Se concederá licencias con sueldo en los siguientes casos:

a. Por motivos de maternidad y paternidad



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

b. Por matrimonio civil del trabajador, tendrá derecho a tres días laborables consecutivos, a su regreso obligatoriamente el trabajador presentará el respectivo certificado de matrimonio.

c. Para asistir a eventos de capacitación y/o entrenamiento, debidamente autorizados por la institución.

d. Tres días por calamidad doméstica, debidamente comprobada, como, por ejemplo: incendio o derrumbe de la vivienda, que afecten a la economía de los trabajadores.

e. Cualquier otra licencia prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.

9. Licencias educativas / obligaciones escolares: para que los trabajadores atiendan compromisos educativos o escolares de sus hijos o familiares, con previo aviso y justificación: Se pactará procedimiento y límites (por ejemplo, días al año, previo aviso de 5 o 10 días, comprobantes de la institución).

10. Licencias por citaciones o requerimientos judiciales: El trabajador debe informar al empleador tan pronto tenga conocimiento de la citación o requerimiento judicial que le implique presencia obligatoria. Cuando la audiencia o diligencia coincida con horario laboral, deberá concederse permiso remunerado para asistir, previa presentación de la citación o documento oficial.

11. Licencias por calamidad doméstica: En eventos extraordinarios (por ejemplo, incendio en vivienda, inundaciones, desastres naturales afectando patrimonio), se podrá conceder licencia remunerada por un periodo razonable (por ejemplo 1 a 3 días), dependiendo de la gravedad. El trabajador debe informar al empleador lo antes posible y presentar documentación o prueba de la calamidad.

12. Ingresos de mascotas de apego: Si el empleador decide permitir la entrada de mascotas de apego (perros, gatos, otros animales de compañía) para sus trabajadores, se debe definir en el reglamento: condiciones (áreas permitidas, registro, vacunas, responsabilidad del trabajador, normas de higiene, seguro de responsabilidad civil, etc.). La normativa laboral no obliga a permitir mascotas, pero si se autoriza, debe quedar claramente regulada.

CAPITULO IX

**SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS,
HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN**



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

ARTÍCULO 40. Libertad de estipulación del salario y modalidades. Las partes pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, variable (por obra o a destajo por tarea, etcétera) o integral, pero siempre respetando el salario mínimo legal mensual vigente.

PARÁGRAFO. No obstante, lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el empleado devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, podrá acordarse por escrito, que su remuneración se realice bajo la modalidad de salario integral, el cual además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

Este salario no estará exento de las cotizaciones al sistema de seguridad social integral, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes a estas tres últimas entidades corresponde al setenta por ciento (70%).

El empleado con el cual la institución acuerde la modalidad de salario integral, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía, intereses a las cesantías y prima legal de servicio, causadas hasta la fecha del acuerdo, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 41. Forma de pago. El empleado y el empleador acordarán expresamente la forma de pago del salario, la cual puede ser:

1. La totalidad en dinero.
2. Parte en dinero y parte en especie. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el empleado como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario, que el empleador suministra al empleado o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

El salario en especie se valorará expresamente en el contrato de trabajo. A falta de estipulación se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. No obstante, cuando un empleado devengue el salario mínimo legal mensual vigente, el valor por concepto de salario en especie no podrá



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

exceder del treinta por ciento (30%).

PARÁGRAFO 1. Excepcionalmente, el empleador podrá ofrecer, si lo tuviere, el programa de remuneración flexible a los empleados que cumplan los requisitos señalados por el empleador para tal fin.

PARÁGRAFO 2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el salario ordinario o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134 C.S.T.).

ARTÍCULO 42. Pago del salario. El salario se pagará directamente al empleado a través de medios electrónicos a la cuenta bancaria, en cheque o en efectivo según disponga el empleador; o excepcionalmente a la persona que él autorice por escrito.

ARTÍCULO 43. Jornal y sueldo. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores.

ARTÍCULO 44: Cesantías y anticipos de cesantías: Las cesantías se reconocen a más tardar el 14 de febrero de cada año; Con la reforma, se permite el pago directo de las cesantías al trabajador (sin intermediación de fondos) y su mensualización junto con el salario, si así lo acuerdan las partes. Se podrá otorgar anticipos de cesantía previa solicitud justificada (por ejemplo, educación, vivienda), siempre que quede documentado y se descuenta en la liquidación final si se termina la relación laboral.

C A P Í T U L O X

S E R V I C I O M E D I C O, M E D I D A S D E S E G U R I D A D, R I E S G O S L A B O R A L E S, P R I M E R O S A U X I L I O S E N C A S O D E A C C I D E N T E S D E T R A B A J O, N O R M A S S O B R E

L A B O R E S E N O R D E N A L A M A Y O R H I G I E N E, R E G U L A R I D A D Y S E G U R I D A D E N E L T R A B A J O.

ARTICULO 45. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador, suministrar formación y capacitación cuando sea necesaria.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

ARTICULO 46. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S, A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación, estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 47. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la Dirección General, Coordinación de área o a la oficina encargada, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador, debe someterse.

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

ARTICULO 48. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que, para todos o algunos de ellos, ordena la institución en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 49. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la institución para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional del COLEGIO MIXTO SANTA ROSA que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa (Artículo 115 Decreto 2150 de 1995).

ARTICULO 50. En caso de accidente de trabajo, el empleador, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTICULO 51. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a la directora, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 52. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador 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.

ARTICULO 53. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto EL EMPLEADOR, como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 2002 y Ley 1562 de 2012, del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTÍCULO 54. Incapacidades. En relación con las incapacidades médicas se establecen los siguientes parámetros:

1. a simple manifestación del empleado de que su ausencia al trabajo se debió al hecho de haber concurrido al servicio médico o al médico particular no será aceptada por el empleador como excusa.
2. El empleado deberá informar al área de nómina sobre la expedición de una prescripción de incapacidad y su duración, dentro del día hábil siguiente y entregar en los términos señalados por la Institución, en original o debidamente transcrita, esta prescripción de incapacidad emitida por el médico, acompañada de los documentos exigidos por la EPS o la ARL o las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentra afiliado para efectos del trámite de



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

reconocimiento de la prestación económica.

El empleador realizará el trámite correspondiente para el reconocimiento de la prestación económica de incapacidad ante la entidad respectiva a la cual se encuentre afiliado el empleado de acuerdo con la naturaleza del accidente o enfermedad.

3. Como justificación del empleado para faltar al trabajo por razones de salud, el empleador sólo tendrá en cuenta el certificado de incapacidad que otorgue la EPS o la ARL o las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre afiliado el empleado.

Este certificado será obtenido bajo los parámetros y procedimientos establecidos por las normas jurídicas vigentes sobre la materia.

4. El trámite de reconocimiento de la incapacidad se realizará en los términos de la normatividad vigente.

C A P Í T U L O X I

P R E S C R I P C I O N E S D E O R D E N

ARTICULO 55. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la institución.
- e) El trato a todos los empleados y compañeros de trabajo, debe ser adecuado y conforme a las costumbres socialmente aceptadas. Queda prohibido la utilización de lenguaje grosero o que pueda afectar a cualquier compañero de trabajo. Así mismo, las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, no pueden influir en el desarrollo de las funciones propias de cada cargo.
- f) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- g) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la institucion en general.

- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo superior jerárquico, para el manejo de instrumentos de trabajo.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior o por exigencia de sus funciones, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- k) Cumplir con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
- l) Cumplir con el Reglamento de Trabajo y los manuales de Procedimientos de la institucion.
- m) Asistir a cursos, seminarios, talleres y demás actividades de formación, a los cuales la institucion lo envíe para capacitación.

PARAGRAFO. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la relación del personal de la policía, ni darle ordenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacer dádivas (artículo 126, parágrafo C.S.T.).

C A P I T U L O X I I

O R D E N J E R Á R Q U I C O

ARTICULO 56. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la institucion es el siguiente:

DIRECTORA GENERAL

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la institucion la directora General y coordinación administrativa.

C A P I T U L O X I I I

L A B O R E S P R O H I B I D A S P A R A M U J E R E S Y M E N O **R E S D E 1 8 A Ñ O S**



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

ARTICULO 57. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

ARTICULO 58. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.

13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.

14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.

17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituration y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.

18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.

19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.

20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.

22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.

23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

PARÁGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor, mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117 Ley 1098 de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia y Resolución 4448 de 2005).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de 15 años y menores de 17 sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de 6 horas diarias y 30 horas a la semana y hasta las 6 de la tarde. Los adolescentes mayores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada máxima de 8 horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8 de la noche.

C A P Í T U L O X I V

O B L I G A C I O N E S E S P E C I A L E S P A R A L A E M P R E S A Y L O S T R A B A J A D O R E S

ARTICULO 59. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Crear y mantener un **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** que se encargue de escuchar, investigar, corregir y conciliar, de acuerdo con su competencia y con base en su reglamento, cualquier clase de conducta definida como **ACOSO LABORAL**.
2. Acatar y hacer cumplir las medidas preventivas que, en relación con conductas definidas como **ACOSO LABORAL**, le puedan hacer el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, EL INSPECTOR DE TRABAJO, DEFENSORIA DEL PUEBLO** o cualquier otro **CENTRO DE CONCILIACIÓN**, al cual haya acudido el ofendido
3. Mantener la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan, cuando no se trate de acciones grupales.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

4. Situar a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias, para la realización de las labores.
5. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales, en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
6. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, **EL COLEGIO MIXTO SANTA ROSA** mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
7. Pagar la remuneración pactada en las condiciones y períodos convenidos.
8. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y a sus creencias.
9. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados, en el artículo 24 de este Reglamento.
10. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
11. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
12. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
13. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia, los descansos ordenados por el artículo 238 del C. S.T.
14. . Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

producirá efecto alguno, el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

15. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
16. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las Leyes y demás disposiciones relacionadas con el derecho laboral.
17. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.
18. Será también obligación del empleador, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, al trabajador que su remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo legal vigente.
19. **Desconexión laboral.** – En el presente se le está dando aplicación a la ley 2191 DE 2022 por medio de la cual se regula la desconexión laboral por lo tanto el trabajador luego que finaliza su jornada de trabajo ya no tiene ninguna obligación de responder por situaciones de la institución garantizando así el derecho a la desconexión laboral puesto que esta pretende que fuera del horario laboral los trabajadores no se tenga contacto laboral mediante ninguna herramienta o medio, por cuanto el descanso es derecho del trabajador, el cual inicia una vez finaliza la jornada laboral.
20. El empleador informa al trabajador que en esta institución y/o que el presente empleador respeta la igualdad de género y que todas y cada una de las políticas de la institución se encuentran orientadas a un enfoque de género, así las cosas, no existe ni existirá discriminación por razón de raza, religión etc. que pueda afectar el ingreso o libre acceso de vinculación laboral a cualquier persona que cumpla el perfil como también que no existirá métodos o actos que permitan acoso laboral al interior o fuera de la institución, pero que sin embargo contamos con un comité de ética y convivencia laboral dispuesto a escuchar las diferencias y quejas sobre el entorno y relaciones laborales en esta institución.

ARTICULO 60. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Cumplir el calendario académico.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

2. Preparar y desarrollar las actividades pedagógicas
3. Evaluar conforme a los criterios institucionales.
4. Velar por la formación integral de los estudiantes.
5. Respetar el PEI y el Manual de Convivencia.
6. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la institución o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
7. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la institución, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo, ante las autoridades competentes.
8. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
9. Guardar rigurosamente la moral, en las relaciones con sus superiores y compañeros.
10. Comunicar oportunamente a los superiores jerárquicos, las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios a la institución.
11. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente, que afecten o amenacen las personas o las cosas de la institución.
12. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la institución o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
13. Cumplir fielmente el manual de funciones, el presente reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a la Constitución y a las Leyes.
14. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, la información y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo se le soliciten.
15. Cumplir estrictamente la jornada máxima legal de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados y de conformidad con la naturaleza de las funciones.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

16. Observar con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el trabajo a fin de lograr calidad y eficiencia.
17. Reportar e informar en forma amplia de inmediato a los superiores inmediatos de cualquier acto indecente, inmoral, o de mala fe de que tenga conocimiento y que afecte Al colegio y/o al personal.
18. Comunicar en forma inmediata a los superiores cualquier accidente sufrido durante el trabajo.
19. Autorizar expresamente para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario y prestaciones sociales, de las sumas pagadas demás ya sea por error o por cualquier otra razón, lo mismo que los préstamos que por cualquier motivo se le haya hecho.
20. Someterse a todas las medidas de control que establezca el empleador a fin de obtener puntualidad para el inicio o realización de las funciones que le hayan sido encomendadas.
21. Responder al empleador por los daños que le llegare a causar con dolo en bienes de su propiedad o sobre aquellos que por algún motivo o razón estén en custodia de ésta.
22. Someterse a los requisitos y registros indicados, de ingreso y egreso y a cualquier otro que establezca el empleador en la forma y hora que ella señale para evitar sustracciones u otras irregularidades.
23. Pagar oportunamente en las oficinas del empleador los préstamos que éste le haya concedido por solicitud del trabajador.
24. Aceptar su traslado a otro cargo dentro de la institucion siempre que no sufra desmejoramiento en su salario o en el cargo para el cual fue contratado. Este traslado debe ser aceptado voluntariamente por el trabajador.
25. Registrar en el área encargada, la dirección exacta de su domicilio, así como avisar inmediatamente de cualquier cambio en éste aspecto.
26. Usar y utilizar en forma inmediata los elementos, uniformes, dotaciones e implementos, que le suministre el empleador.
27. Atender todas las instrucciones y precauciones que le indiquen en el establecimiento, equipo de trabajo o batería respectiva por medio de carteles, circulares, cartas, avisos.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

28. Conforme al orden jerárquico establecido por el empleador, observar estrictamente el conducto regular en sus peticiones, observaciones, sugerencias, quejas, reclamos.
29. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, manuales de funciones, descripción de cargos, informes de cartas o circulares.
30. Mantener ordenado su sitio de trabajo.
31. Mantener en estricta confidencialidad toda la información referente a la institución y se está obligado a entregar cualquier material o documentos pertenecientes a la institución, en caso de retiro.
32. Para un trabajador que ha sido transferido a otro lugar de trabajo, debe confirmar que su orden de trabajo esté debidamente tramitada y autorizada.
33. Someterse al régimen de disciplina y orden establecido o que estableciera la institución, a su control y super vigilancia para el cumplimiento de los horarios, el de las tareas de trabajo, la entrega y recibo de materiales o utilización en forma determinada, la guarda, conducción, traslado o disposición de documentos, valores o cualesquiera bienes o efectos comerciales o industriales de la institución
34. Presentarse a sus jefes o superiores jerárquicos a la terminación de toda ausencia por motivos tales como permisos, vacaciones, suspensión, incapacidad o tratamiento médico; el trabajador no puede reiniciar labores sin haber recibido previamente la autorización correspondiente, después de haberse presentado.
35. Los jefes o superiores jerárquicos están obligados a informar oportunamente, sobre la no presentación de los trabajadores a su jornada normal o extra de trabajo y a dar cuenta inmediata de toda irregularidad o infracción, que cometan los trabajadores sometidos a su autoridad o supervisión.
36. Todo trabajador que tenga las funciones de supervisión, tiene la obligación de dar aviso a su superior jerárquico, cada vez que se presente un hecho de omisión que pueda ser considerado como falta. Este aviso deberá darse dentro de la misma jornada en que se produzca o conozca el hecho y omisión aludido.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

37. Cumplir con los procesos y los procedimientos documentados prescritos y adoptados por la institución y demás que la institución, los cuales buscan eficiencia, eficacia y seguridad en el desarrollo del trabajo.
38. Observar buenas costumbres durante el servicio y fuera de él y presentarse al trabajo, en perfecto estado de aseo.
39. Actuar en la detección y control de riesgos relacionados con su trabajo o el lugar donde éste se realice que afecten la seguridad, salud o impacten el medio ambiente.
40. Participar en las actividades de prevención de riesgos y promoción de la salud organizados por la institución. 3
41. Dar cumplimiento estricto a las normas y procedimientos de todos los sistemas de seguridad y prevención establecidos por la institución, policía de tránsito, bomberos, autoridades sanitarias y demás relacionadas con la operación de la institución.
42. Colaborar en todo momento con las autoridades o denunciar ante éstas, cualquier hecho que atente, amenace o ponga en peligro la seguridad de las personas, equipos, e instalaciones de la institución.
43. Manejar cuidadosamente los dineros que por cualquier razón o por motivo del cargo, le hayan confiado y darle rigurosamente el destino que le hayan indicado las instrucciones de su superior inmediato.
44. Cuando el trabajador recaude dineros de la institución, debe seguir el procedimiento establecido para la entrega, depósito o consignación de los mismos y conforme a los procedimientos establecidos para tal fin.
45. Dar cumplimiento a los principios generales educativos, establecidos en la institución.
46. Las diligencias personales deberán realizarse preferiblemente fuera del horario laboral.
47. En caso de citas médicas programadas, el trabajador deberá informar con anticipación a través del correo electrónico institucional, adjuntando el soporte correspondiente. Posteriormente, deberá remitir el comprobante de asistencia expedido por la entidad de salud.
48. Si durante la jornada laboral el trabajador presenta una afectación de salud que le impida continuar con sus labores, deberá acudir a un centro médico u hospitalario y



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

- remitir el respectivo soporte que acredite la atención recibida, especialmente cuando se trate de urgencias.
49. El trabajador que solicite permiso, deberá comunicarlo con la debida anticipación mediante correo electrónico. La autorización estará sujeta a evaluación y aprobación por parte de los jefes inmediatos, de acuerdo con las necesidades del servicio.
50. El trabajador deberá mantener en condiciones adecuadas de orden, aseo y limpieza su puesto de trabajo, así como las áreas comunes y demás espacios del colegio, contribuyendo a un ambiente laboral seguro y agradable
51. La inasistencia a la jornada laboral sin causa justificada o sin previo aviso se entenderá como la no prestación personal del servicio para él fue contratado incurriendo con ello, a una justa causa para la terminación del contrato de trabajo y lo que podrá en su defecto, afectar el pago del salario correspondiente a ese día en que no se prestó su servicio.

La violación o el incumplimiento por parte del empleado, de cualquiera de las obligaciones anteriormente señaladas, se califica para todos los efectos legales y que corresponda como **FALTA GRAVE**.

ARTICULO 61. Se prohíbe al empleador:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero, que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del C S. T.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley los autorice.
 - c. En cuanto a la cesantía, el empleador puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la institución.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera, que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del C. S. T., signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores, que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la institución. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la institución. 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 aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada, a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones, desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59 C.S.T.).

ARTICULO 62. Sé prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso del empleador.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la institución, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
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 los útiles o herramientas suministradas por la institución en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60 C.S.T.).
9. Ingresar familiares o personal ajeno, a las dependencias de la institución sin autorización.
10. La revelación de secretos y datos reservados de la institución.
11. Las repetidas desavenencias con sus compañeros de trabajo.
12. El abandono del puesto de trabajo sin permiso de su superior
13. El hacer mal uso, o por más tiempo del concedido, de los permisos otorgados por la institución.
14. Hacer préstamos de dinero con fines lucrativos dentro de las instalaciones y con dineros de la institución.
15. Dormir en el trabajo en horarios laborales.
16. Originar o promover riñas, discordias, discusiones o altercados, con otros trabajadores de la institución o con terceras personas, en las instalaciones o en eventos de la institución.
17. Permitir que terceros no vinculados con la institución utilicen el vestido, calzado de labor o carnet de identificación entregados por la institución.
18. Valerse del buen nombre o crédito regulacional de EL EMPLEADOR o de las labores encomendadas por éste para emprender, respaldar o acreditar negocios particulares o actividades comerciales personales.
19. Descuidar el desarrollo del proceso, o incumplir órdenes e instrucciones de sus superiores.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

20. Maltratar, malgastar o poner en peligro los elementos y materiales de la institución salvo el desgaste normal de los mismos.

21. Mantener con personas extrañas a la institución intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho ilícito de la misma.

22. Elaborar o ayudar a elaborar servicios iguales, similares o conexos a los de la institución ya sea para terceros o para provecho del mismo trabajador.

23. Suministrar a extraños sin autorización expresa, datos relacionados con la organización, producción o con cualquiera de los sistemas y procedimientos que utiliza la institución para el desarrollo del objeto social.

24. Imponer o hacer imponer medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otro u otros trabajadores, el de las máquinas o equipos, no salgan en la claridad, calidad y tiempo fijados por la institución.

25. Ejecutar defectuosamente el trabajo, esconderlo, botarlo o no informar de él al superior respectivo.

26. Confiar a otro trabajador sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, instrumentos, elementos, maquinaria y materiales de la institución.

27. Mantener dentro de la institución y en cualquier cantidad, licores o bebidas embriagantes, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier producto o sustancia semejante.

28. Presentar para cualquier efecto, documentos o papeles falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.

29. Ejecutar o realizar cualquier clase de juegos de azar, dentro de la institución, sea o no en horas o días de trabajo.

30. Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer en cualquier forma documentos de la institución sin autorización expresa y por escrito de la misma.

31. Distribuir o fijar dentro de la institución periódicos, hojas, volantes, circulares o documentos semejantes, no ordenados ni autorizados por escrito por parte de la empresa, dentro o fuera de las horas hábiles. Igualmente se prohíbe cualquier publicación calumniosa, denigrante o dañina contra la institución o colaboradores por parte del trabajador dentro de ella.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

32. Sacar de la institución o de los sitios indicados por ella, equipos de propiedad de ésta, o cualquier otro elemento, materia prima, herramientas, artículos procesados, elementos, muebles o instrumentos, sin la autorización expresa y escrita del Empleador.

33. Apropiarse de la materia prima de propiedad de la institución ya sea sobrante o de desecho o que no esté en uso.

34. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas, servicios y nombre de la institución, o incitar a que no se compren, reciban u ocupen los productos o servicios.

35. Vender, cambiar, permutar, prestar o negociar en cualquier forma objetos, servicios, etc., de propiedad de la empresa, sin autorización de la misma.

36. Aprovecharse de las circunstancias para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo y ocultar el hecho.

37. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.

38. Amenazar, intimidar o coaccionar a otro trabajador de la empresa.

39. Rehusarse a cumplir las reglas y regulaciones de seguridad industrial y de salud ocupacional.

40. Emplearse en otras empresas mientras hace uso de licencia, permisos o vacaciones que puede entrar a competir con los intereses de la Empresa.

41. Realizar ventas de cualquier clase de productos dentro de la institución, o utilizar sus instalaciones para los mismos fines, en horas laborables o en sus descansos, o recolectar dineros producto de las mismas dentro de las instalaciones de la institución.

42. Cumplir estrictamente con las políticas de salud ocupacional establecidas por la institución tales como uniformes, guantes, etc.

43. Dar aviso de manera inmediata al Empleador de los accidentes de trabajo sufridos en ejercicio de sus labores.

44. Retirarse de sus labores antes de la terminación del respectivo turno, o durante el mismo sin autorización previa y expresa de su Empleador.

45. Recibir cualquier clase de dádivas o regalos de los clientes o proveedores de la empresa, tendientes a agilizar cualquier clase de pedido, compra o pago.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

46. Durante la jornada laboral y en aras de que no afecte la prestación del servicio el empleador podrá establecer medidas con respecto al uso del teléfono celular de carácter personal del trabajador, por lo que estará prohibido dicho uso cuando este afecte sus labores o la prestación del servicio para el que fue contratado, salvo que previamente se haya autorizado por su jefe inmediato el uso de dicho dispositivo.

47. Maltratar verbal o físicamente a cualquier miembro de la comunidad educativa.

48. Utilizar indebidamente los bienes del colegio.

49. Divulgar información confidencial.

50. Realizar actos que afecten la imagen institucional.

51. Ejercer castigos físicos o psicológicos sobre estudiantes.

52. Mantener conductas inapropiadas con estudiantes.

53. Grabar, fotografiar o difundir imágenes de estudiantes sin autorización.

54. Usar redes sociales para afectar la dignidad de estudiantes o del colegio.

La violación o el incumplimiento por parte del empleado, de cualquiera de las prohibiciones anteriormente señaladas, se califica para todos los efectos legales y que corresponda como **FALTA GRAVE**.

C A P Í T U L O X V

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 63. Escala de faltas. Para efectos de graduar la gravedad de las faltas, el empleador establece la siguiente escala de faltas:

- a) Leves.
- b) Graves.

ARTÍCULO 64. Escala de sanciones. El empleador ha establecido una escala de sanciones que aplicará en forma correlativa a la gravedad de la falta leve cometida y la reincidencia:



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

- a) Llamados de atención.
- b) Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- c) Suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

Parágrafo 1. Durante los períodos de suspensión en el trabajo cesará la obligación por parte del empleado de ejecutar sus funciones y por parte del empleador de cancelar el salario correspondiente a los días de suspensión.

Parágrafo 2. Para las faltas calificadas como leves cuya sanción sea la suspensión en el trabajo, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias agravantes y atenuantes con el objetivo de determinar el período de duración de la suspensión:

1. Circunstancias agravantes:

- a. Realizar el hecho en complicidad con algún empleado o socio.
- b. Cometer la conducta aprovechando la confianza depositada.
- c. Cometer la conducta para ocultar otra.
- d. Rehuir la responsabilidad o atribuírsela a otro u otros.
- e. Incumplir varias obligaciones a su cargo o violar varias de sus prohibiciones con la misma acción u omisión.
- f. Asumir en forma premeditada la infracción y las modalidades empleadas al momento de cometer la conducta.

2. Circunstancias atenuantes:

- a) Haber sido inducido a cometer la conducta.
- b) Confesar la conducta oportunamente.

Parágrafo 3. El empleado que haya sido suspendido deberá presentarse exactamente en la fecha en que termina la sanción. De no hacerlo así, el empleador deberá requerir para que el trabajador informe las razones por las cuales no se presentó a prestar personalmente el servicio para el cual fue contratado y estudiar la posibilidad de llamar a descargos al trabajador por el incumplimiento de tal obligación.

Parágrafo 4: La institución no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o en contrato de trabajo (artículo 114 C.S.T).

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez llamado de atención verbal y debe reponer el tiempo en la fecha y hora acordada por el empleador, por la segunda vez llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida y debe reponer el tiempo en



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

la fecha y hora acordada por el empleador, por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por 3 días.

b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por 1 mes.

ARTICULO 65. Faltas Leves. Constituyen faltas leves las conductas que se señalan a continuación:

1. Entregar inoportunamente los informes, avances o reportes que le sean solicitados con ocasión de sus actividades, salvo justa causa debidamente comprobada.
2. Entregar inoportunamente, el resultado de las evaluaciones de desempeño, en los plazos y fechas establecidas.
3. El retardo por primera vez, en la hora de entrada al trabajo, cuando no cause perjuicio al establecimiento.
4. La ausencia injustificada al trabajo en el horario de trabajo correspondiente por primera vez, cuando no cause perjuicio al establecimiento.
5. El incumplimiento de las políticas o normas del establecimiento para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes, por primera vez.
6. Cambiar el turno o el horario de trabajo sin orden o autorización expresa del respectivo jefe inmediato por primera vez. Negarse a realizar un turno, salvo justa causa debidamente comprobada, por primera vez.
7. Ingresar a lugares en los cuales no se esté permitido el acceso, sin la autorización previa, lo que incluye no sólo espacios físicos sino páginas y portales de internet, por primera vez.
8. Realizar llamadas telefónicas de carácter personal, desde las instalaciones sea a través de teléfonos fijos o celulares del establecimiento, a teléfonos fijos o celulares en otros municipios, en el país o comunicaciones de carácter internacional, o celulares sin la correspondiente autorización. Al igual que el abuso del teléfono del establecimiento en horario laboral para llamadas personales por primera vez.
9. Manejar vocabulario inapropiado con palabras obscenas en cualquier tono, dentro de las instalaciones del establecimiento, por primera vez.
10. Hacer mal uso de los servicios sanitarios o de los elementos de aseo y cafetería que la institución suministra, por primera vez.
11. No registrar en los lugares o medios previstos para ello, cualquier cambio en su domicilio, estado civil, nacimiento o fallecimiento de hijos o padres, estudios realizados o títulos obtenidos que impidan la actualización de los registros del empleador, por primera vez.
12. Consumir alimentos en el lugar de trabajo cuando se encuentre



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

operando equipos, medicamentos, dispositivos médicos o máquinas o que impliquen suspender la actividad que está realizando o cuando está prohibido por estar prestando servicios de salud, por primera vez.

13. Abandonar o retirarse temporalmente del lugar de trabajo sin autorización del respectivo superior y para fines diferentes a los de su trabajo.

14. Retardos injustificados

15. incumplimiento ocasional de las funciones

16. descuido leve de los bienes institucionales.

Parágrafo 1. Las faltas leves señaladas serán sancionadas por primera vez con un llamado de atención y por segunda vez, con suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

Parágrafo 2. Si el empleado incurre por tercera vez en alguna (s) de las faltas leves señaladas en el presente Reglamento, constituye una falta grave y por lo tanto se configura una justa causa de terminación del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 66. Terminación del contrato de trabajo. Las conductas calificadas como faltas graves en el presente Reglamento darán lugar a la terminación del contrato de trabajo del empleado con justa causa por parte del empleador.

ARTICULO 67. Constituyen FALTAS GRAVES:

a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez.

b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente por segunda vez.

c) La no asistencia puntual al trabajo por tres veces dentro del mismo mes calendario.

d) La no asistencia puntual al trabajo por cuatro veces en cualquier época.

e) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente aun por primera vez.

f) Amenazar, golpear o instigar un ataque físico con armas o sin ellas, hacia un superior, trabajador, visitante, proveedor, cliente o cualquier persona que tenga un vínculo con **COLEGIO MIXTO SANTA ROSA**, durante sus horas laborales y sus descansos u hora de almuerzo.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

- g) El reiterado incumplimiento de las instrucciones impartidas por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
- h) Cometer delitos o toda tentativa de actos delictivos en contra de los intereses de la empresa, sus directivos o compañeros de trabajo.
- i) Cometer hurto de objetos, elementos, productos, equipos y demás bienes de propiedad de la institución, aún los imperfectos o de desecho
- j) La violación o el incumplimiento por parte del empleado, de una cualquiera de las prohibiciones u obligaciones anteriormente señaladas
- k) Utilizar la violencia para coartar el ejercicio de la libre expresión o para atentar contra la dignidad humana de cualquier persona que se encuentre dentro de las instalaciones de la Institución, sedes satélites, las filiales, los parqueaderos, la torre médica entre otros.
- l). Cometer acto arbitrario o injusto con el que se abusare del ejercicio de sus funciones, vulnerando de manera grave la ética de su profesión u oficio o los principios y fines del establecimiento.
- m). La inasistencia injustificada al trabajo durante todo el día, así sea por primera vez.
- n). Prevalerse de la condición de directivo o empleado del establecimiento para obtener cualquier favor o prestación indebidos.
- o). Utilizar los recursos institucionales, el nombre del establecimiento comercial o cualquiera de sus filiales, información confidencial o el cargo que desempeña, para su beneficio personal o de terceros.
- p). Entregar o aceptar dinero o dádivas para obtener cualquier tipo de beneficio, o que pueda llevar a influir en la toma de decisiones en el desarrollo de sus labores.
- q. Incumplir lo preceptuado en las normas nacionales e internacionales sobre derechos de autor.
- r). Incumplir sistemáticamente los deberes, obligaciones y funciones del cargo que desempeñe.
- s). Incumplir, sin justa causa, con los deberes y compromisos adquiridos por el empleado en el plan de trabajo o documento donde se consignen los compromisos del empleado, aún por primera vez.
- t). Revelar o suministrar sin autorización a terceros cualquier información o dato obtenido por razón o con motivo del ejercicio de sus funciones.
- u). Realizar actividades que vayan en detrimento de los intereses, objetivos o propósitos del establecimiento o sus filiales.
- v). Abandono del aula o del puesto de trabajo.
- w). Incumplimiento del calendario académico.
- x) Trato irrespetuoso a estudiantes.
- y) Uso indebido de información institucional.

PARAGRAFO: FALTAS GRAVISIMAS. se constitución las siguientes faltas



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

gravísimas.

- a) Maltrato físico o psicológico a estudiantes.
- b) Acoso laboral o sexual.
- c) Consumo de alcohol o drogas en jornada laboral.
- d) Conductas que pongan en riesgo a estudiantes.

ARTÍCULO 68. Justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador; Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del colegio:

1. Las conductas señaladas como tal en el artículo 62 del Código sustantivo del trabajo modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, y el artículo 5 de la Ley 50 de 1990.
2. Las estipuladas en los contratos individuales de trabajo o en las convenciones colectivas, pactos y laudos arbitrales.
3. Las conductas calificadas como faltas graves en el presente Reglamento, contratos individuales de trabajo, estatutos, reglamentos, declaraciones institucionales, o demás normas internas.

ARTÍCULO 69. Justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleado. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleado:

1. Las conductas señaladas como tal en el artículo 62 del Código sustantivo del trabajo modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, y el artículo 5 de la Ley 50 de 1990.
2. Ser víctima de cualquiera de las modalidades de acoso laboral establecidas en el presente Reglamento.

CAPITULO XVI

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

ARTICULO 70. Debido proceso. El procedimiento señalado en el presente capítulo se llevará a cabo de manera tal que se garantice el derecho fundamental al debido proceso, Artículo 115 del C.S.T, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

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

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

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

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

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



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

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

Parágrafo 6°. Este procedimiento no aplicará a los trabajadores del hogar, ni a las micro y pequeñas empresas de menos de diez (10) trabajadores, definidas en el Decreto 957 de 2019. Este tipo de empleadores solo tendrá la obligación de escuchar previamente al trabajador sobre los hechos que se le imputan, respetando las garantías del derecho de defensa y del debido proceso. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso.”

ARTÍCULO 71. Iniciación. Conocida una situación que pudiere constituir una falta, cualquier persona, procederá a comunicarla a la Dirección General o coordinación administrativa, del establecimiento educativo, o a quienes éstas deleguen para el efecto, mediante escrito que exprese los hechos, la fecha y la hora en que éstos sucedieron, adjuntando si es pertinente, las pruebas correspondientes, y demás aspectos que considere relevantes para el estudio del caso.

En el caso de que la comunicación sea oral, Directora General y la coordinación administrativa o quien haga sus veces o la persona en la que éstos deleguen, levantará un acta, la cual será firmada por quien comunica la comisión de la presunta falta y quien la recibe.

Directora General y la coordinación administrativa del establecimiento educativo o quienes hagan sus veces, tienen la facultad exclusiva de iniciar de oficio, cualquier tipo de investigación tendiente a aclarar hechos que pudieren constituir faltas disciplinarias.

ARTÍCULO 72. Competencia para el estudio del caso. La Dirección del **COLEGIO MIXTO SANTA ROSA**, la coordinación administrativa o a quienes éstos deleguen para el efecto, podrán hacer en cada caso, una evaluación previa de la situación con el objetivo de identificar si la misma puede constituir una falta y, en consecuencia, definir si es o no de su competencia el estudio del caso.

Parágrafo 1. La Dirección del **COLEGIO MIXTO SANTA ROSA**, la coordinación administrativa o quienes éstos deleguen para el efecto, serán competentes para el estudio de los casos en que presuntamente un empleado de la institución, hubiere incurrido en una falta leve o grave, pudiendo nombrar una comisión ad-hoc, la cual estará conformada por un



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

número plural e impar de personas si lo considerare pertinente, sea por la gravedad de la falta, las calidades personales de quien se investiga o la necesidad de conocimientos técnicos o científicos.

ARTÍCULO 73. Notificación del trabajador. Previo a los descargos se deberá citar por escrito al trabajador, notificándole que se abrió un proceso disciplinario en su contra e indicándole de manera clara los cargos (hechos o comportamientos que motivan la apertura del proceso) indicando a continuación las presuntas faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las mismas (leve, grave). En la notificación se señalará además el lugar, la fecha y la hora de descargos, así como la posibilidad de presentar pruebas que se pretendan hacer valer. En el mismo acto, se deberá informar al trabajador la existencia de pruebas (testimonios, documentos, indicios, etc.) que justifican la apertura del proceso disciplinario.

Al trabajador también se le podrá dar la opción de presentar sus descargos por escrito, señalando el plazo para la presentación de los mismos.

ARTÍCULO 74. Descargos. El trabajador deberá ser escuchado en diligencia de descargos o allegar el escrito con los mismos, en donde puede dar su versión de los hechos o manifestar los argumentos que considere, así como solicitar la práctica de las pruebas que estime conducentes o aportar aquellas que estén en su poder. En caso de ser necesario tiempo adicional para que el trabajador analice las pruebas presentadas o sea necesario practicar las solicitadas y la diligencia de descargos sea oral, ésta será suspendida, dejando constancia en el acta respectiva, la cual deberá ser suscrita por las partes. En el acta deberá fijarse nueva fecha y hora de su continuación.

Parágrafo 1. En caso de que se presente alguna circunstancia que le impida al empleado asistir a la diligencia de descargos o allegar el escrito de descargos, en un término que no podrá ser inferior a 5 días siguientes a la fecha y hora señalados en la notificación, para presentar la correspondiente justificación. Verificada la existencia de una causa justificada para la inasistencia a la diligencia de descargos o para allegar el escrito de descargos, se procederá a señalar nuevamente el lugar, la fecha y la hora en que éstos se llevarán a cabo o deberán presentarse las pruebas respectivas.

Parágrafo 2. Si en la fecha y en la hora señalada para la realización de la diligencia de descargos, el empleado no se presenta a la misma o no allega el escrito de descargos, o no presenta la correspondiente justificación dentro de los términos establecidos, significará que éste no tiene descargos que hacer.

Parágrafo 3. El empleado podrá asistir a la diligencia de descargos hasta con dos (2) compañeros de trabajo como testigos, si así lo solicita. En caso de que éstos se presenten, se dejará registrado en el acta respectiva.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

Parágrafo 4. La diligencia de descargos podrá ser grabada con los medios técnicos que ofrezcan fidelidad y seguridad de registro, siempre y cuando el empleado lo autorice. Si la diligencia de descargos es grabada, se consignará en el acta el nombre y la firma de las personas que intervinieron en ella. Si el empleado no autorizare la grabación, se procederá a nombrar un (1) testigo para que presencie la diligencia por solicitud del empleado a quien se le informará de este derecho y se dejará en el acta la versión de los hechos brindados por el empleado al igual que de las pruebas allegadas por éste o las que solicite. En caso de que el empleado o sus compañeros de trabajo se negaren a firmar el acta, se dejará expresa constancia de su negativa y se procederá con la firma por parte del testigo designado.

ARTÍCULO 75. Análisis de descargos. Luego de realizada la diligencia de descargos o allegado el escrito de descargos, recibidas o practicadas las pruebas solicitadas y teniendo en cuenta las pruebas aportadas, se efectuará un análisis con el fin de determinar si el empleado incurrió o no en una falta y se procederá a tomar una decisión frente al caso.

PARÁGRAFO. Tanto las pruebas aportadas por el empleado como las pruebas que se reciban o practiquen en virtud de la solicitud de éste serán analizadas de acuerdo con los criterios vigentes en el ordenamiento jurídico para la valoración de la prueba.

ARTÍCULO 76. Consecuencia jurídica. Agotado el procedimiento descrito en los artículos anteriores y una vez determinado que el empleado incurrió en una falta, se aplicará la consecuencia jurídica prevista para la misma.

Parágrafo 1. No producirá efecto alguno la consecuencia jurídica aplicada con violación al procedimiento señalado en el presente capítulo.

Parágrafo 2. En ningún caso se podrá aplicar a los empleados consecuencias jurídicas no previstas en este Reglamento, en el Código sustantivo de trabajo o normas que lo complementen, modifiquen, adicionen o sustituyan; en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales; en contratos individuales de trabajo, estatutos, reglamentos, circulares o demás normas internas.

ARTÍCULO 77. Notificación. En todo caso, sea procedente o no la consecuencia jurídica, la decisión adoptada deberá ser notificada por escrito al empleado.

Cuando se imponga sanción, en el respectivo documento deben consignarse los hechos que constituyen la falta disciplinaria, el análisis de las pruebas y las normas en donde está consagrada la falta y su respectiva sanción. Debe tenerse presente que toda sanción debe ser proporcional a la falta.

PARÁGRAFO 1. El trabajador tiene la posibilidad de controvertir las



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

decisiones. Para tal efecto se comunicará al trabajador en la notificación que cuenta con el recurso de apelación ante el superior jerárquico, en este caso la Dirección general o a quien haga sus veces, si éste lo delega, quien tomará la decisión en primera instancia y en segunda instancia estará a cargo la revisión de la decisión por parte de la directora para lo cual el trabajador contará con 3 días hábiles siguientes a la notificación de la decisión de primera instancia. La directora deberá resolver a más tardar dentro de los 10 días hábiles siguientes a la admisión del recurso.

Parágrafo 2. Si el empleado se negare a recibir o firmar la comunicación en que consta la decisión adoptada, quien efectúe la notificación deberá dejar expresa constancia de este hecho y deberá hacer firmar dicha comunicación por un (1) testigo que será designado para el efecto.

ARTÍCULO 78. Constancia hoja de vida. En todo caso se dejará constancia escrita en la hoja de vida del empleado de los hechos, del procedimiento en el cual se garantizó el debido proceso y de la decisión tomada con fundamento en éstos.

C A P Í T U L O X V I I

R E C L A M O S : P E R S O N A S A N T E Q U I E N E S D E B E P R E S E N T A R S E Y S U T R A M I T A C I Ó N

ARTÍCULO 79. Los reclamos de los trabajadores se harán ante las personas que ocupen en COLEGIO MIXTO SANTA ROSA el cargo de: Director General y la coordinación administrativa, quién los oírán y resolverán en justicia y equidad.

PARAGRAFO 1: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la institución: Director General y la coordinación administrativa.

PARÁGRAFO 2: En el establecimiento educativo COLEGIO MIXTO SANTA ROSA, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

PARÁGRAFO 3. Si ante quien se formula una reclamación no estuviere autorizado para resolverla, deberá remitirla a su superior respectivo para su solución.

PARÁGRAFO 4. La persona ante quien se formule la reclamación procederá a oír inmediatamente al empleado que la formula y deberá manejar la información confidencialmente; así mismo deberá decidir sobre la misma en



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

justicia si le correspondiera, con equidad, de acuerdo con los parámetros institucionales y dentro de un tiempo razonable, atendiendo su naturaleza

CAPITULO XVIII

LEY 1010 DE 2006, RESOLUCIÓN 652 de 2012 Y RESOLUCION 1356 DE 2012 ACOSO LABORAL DEFINICIÓN, MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN Y LEY 2466 DE 2025 (VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO)

ARTICULO 80. DEFINICIÓN. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado por parte de un empleador, 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 la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 81. Modalidades de acoso laboral. El acoso laboral puede presentarse bajo las siguientes modalidades:

1. Maltrato Laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral. Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral

4. Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el empleado.

Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral. Asignación de funciones a menosprecio del



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

empleado.

6. Desprotección laboral. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del empleado mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el empleado.

7. violencia basada en género, discriminación por orientación sexual, identidad de género y otras expresiones de violencia, incluso si la conducta ocurre una sola vez (no necesariamente de forma repetida). El artículo 18 de la Ley 2466 establece que cualquier forma de violencia, acoso o discriminación laboral será sancionable, sin importar si la víctima es trabajador formal, informal, aprendiz, voluntario o postulante al empleo.

La normativa exige que los protocolos internos de prevención y atención de acoso incluyan un enfoque explícito en género y derechos humanos.

La reforma refuerza la responsabilidad del empleador en garantizar ambientes de trabajo libres de violencia y obliga a implementar los mecanismos necesarios para prevención, detección, atención, reparación y no repetición.

ARTÍCULO 82. Personas involucradas en una conducta de acoso laboral.

Pueden ser sujetos activos o autores; pasivos o víctimas; o partícipes del acoso laboral los siguientes:

1. Sujetos activos o autores del acoso laboral: el empleado del establecimiento, quien ejerce una conducta de acoso laboral sobre otro empleado de la Institución.

2. Sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral: el empleado del establecimiento sobre quien otro empleado ejerce una conducta de acoso laboral.

3. Sujetos partícipes del acoso laboral: el empleado del establecimiento, que induzca o favorezca el acoso laboral o quien omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo en los términos de la Ley 1010 de 2006 o la norma que la complementa, modifique, adicione o sustituya.

ARTÍCULO 83. Conductas constitutivas de acoso laboral. Se presumirá que existe acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las conductas previstas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, así como en las normas que lo complementen, modifiquen, adicionen o sustituyan

ARTICULO 84. En adición a la medida tomada en desarrollo de la Resolución 2646 de 2008 y la resolución 652 de 2012 la institucion ha decidido brindar:



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

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

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

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

- a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
- b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
- c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la institución para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 85. La institución garantizará un espacio físico para el desarrollo de las funciones del Comité de Convivencia. Garantizará además el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

PARÁGRAFO: Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de cualquier conflicto que se genere dentro de ámbito laboral de la institución se llevara a cabo en primera instancia ante Recursos humanos y en segunda instancia con la Directora de la institución para resolver el objeto de este.

ARTÍCULO 86. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral se establecen los mecanismos o procedimientos que a continuación se señalan:



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

1. La institución tendrá un Comité, compuesto por dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador, con sus respectivos suplentes (Artículo 1 de la Resolución 1356 de 2012). En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, el comité estará conformado por un (1) representante de los trabajadores y un (1) representante del empleador, con sus respectivos suplentes.

2. El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

b) Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la institución.

c) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

d) Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

e) Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

f) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

g) En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá informar a la alta dirección de la institución, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

h) Presentar a la alta dirección de la institución 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 a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la institución.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

j) Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

3. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres meses, sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes. En los eventos que solo cuente con dos (2) miembros el Comité, necesariamente deben estar presentes ambos.

4. El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por el establecimiento educativo COLEGIO MIXTO SANTA ROSA, 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 la institución y que protejan la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 87. Conductas no constitutivas de acoso laboral. No constituyen acoso laboral las conductas previstas en el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006, así como en las normas que lo complementen, modifiquen, adicionen o sustituyan, y las demás actuaciones que se deriven del poder de subordinación que tienen los empleadores respecto a los empleados, siempre y cuando se ejerza dentro de los límites legales y constitucionales.

ARTÍCULO 88. Mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por el empleador, constituyen actividades tendientes a propiciar entre los empleados una permanente reflexión y puesta en ejecución de prácticas que conduzcan a la armonía y el buen ambiente laboral, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de éstos.

A CONTINUACIÓN, SE DETALLAN LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL:

1. Promover al interior de **COLEGIO MIXTO SANTA ROSA** el trato cordial y respetuoso entre los empleados y entre éstos y los socios.
2. Divulgar entre los empleados, a través de diferentes medios internos de publicidad y comunicación, todo lo relacionado con el acoso laboral y



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

sus medidas de prevención.

3. Desarrollar actividades con la participación de los empleados, con el objetivo de:

a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan la armonía entre los empleados y buen ambiente laboral para éstos.

b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar, en relación con situaciones en el **COLEGIO MIXTO SANTA ROSA**, que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

4. Apoyar en lo correspondiente, la gestión del Comité de convivencia laboral.

5. Analizar e implementar, cuando sea procedente, las recomendaciones emitidas por el Comité de convivencia laboral.

6. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere el empleador, para desarrollar el propósito de las medidas preventivas de las conductas de acoso laboral.

ARTÍCULO 89. Procedimiento interno. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral se ha establecido un procedimiento interno, de naturaleza conciliatoria y confidencial, que estará a cargo del Comité de convivencia laboral, cuya conformación y funcionamiento se regulará por lo previsto en el Reglamento del comité de convivencia laboral y demás normas que desarrollen el tema.

Parágrafo. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas, los compromisos adquiridos o la conducta persista, el Comité de convivencia laboral informará a la dirección, Coordinación administrativa del **COLEGIO MIXTO SANTA ROSA** y procederá a cerrar el caso.

ARTÍCULO 90. ORGANIZACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA: El Comité de Convivencia estará compuesto por:

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

a) Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.

b) Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.

c) Tramitar ante la administración de la empresa, las recomendaciones aprobadas en el Comité.

d) Gestionar ante la alta dirección de la empresa, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

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

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

ARTÍCULO 91. Todos los trabajadores del COLEGIO MIXTO SANTA ROSA, especialmente el personal docente y administrativo, deberán garantizar el cuidado, integridad física, psicológica y moral de los estudiantes, absteniéndose de cualquier conducta que implique maltrato, trato indigno, discriminación, castigo físico o psicológico, contacto inapropiado o abuso de autoridad.

C A P Í T U L O X I X

A S P E C T O S L A B O R A L E S D E L T E L E T R A B A J O

ARTÍCULO 92. El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en el **COLEGIO MIXTO SANTA ROSA**, el cual hace parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al teletrabajador.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

ARTICULO 93. Exclusión docente El teletrabajo, **NO aplica a docencia directa en aula**, salvo, que haya planeación, actividades académicas autorizadas y/o educación virtual institucional

ARTÍCULO 94. Definiciones: Teletrabajo: Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Teletrabajador: Es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

ARTÍCULO 95. Todo programa de teletrabajo en la institución se guiará por los siguientes objetivos:

1. Conciliar la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
2. Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo.
3. Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
4. Disminuir el ausentismo laboral.
5. Mejorar los procesos laborales en el **COLEGIO MIXTO SANTA ROSA**
6. Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Condiciones de acceso al programa de teletrabajo (personal administrativo)

ARTÍCULO 96. Los empleados podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumple con las siguientes disposiciones:

1. Diligenciar el formato de solicitud de ingreso al programa
2. Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados con- juntamente con el jefe inmediato.
3. Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador.
4. Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

ARTÍCULO 97. Una vez constituido este equipo coordinador procederán a definir el reglamento del equipo donde constará su alcance, la periodicidad de las reuniones, los mecanismos de selección y conducto regular para atender a las situaciones propias de esta modalidad y los demás temas que se consideren pertinentes para ser dirimidos por tal órgano de control.

C O N T R A T O O V I N C U L A C I Ó N D E T E L E T R A B A J O

ARTÍCULO 98. Requisitos. Quien aspire a desempeñar un cargo en el establecimiento educativo **COLEGIO MIXTO SANTA ROSA**, como teletrabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código sustantivo de trabajo y de la seguridad social para los trabajadores particulares, las condiciones establecidas en el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, y el Decreto 884 de 2012.

El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo deberá indicar de manera especial:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo, y si es posible, de espacio.
2. Los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

Parágrafo. En caso de contratar por primera vez a un teletrabajador este no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso, dejaría de ser teletrabajador.

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

ARTÍCULO 99. Los trabajadores y teletrabajadores tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato se da:

1. El derecho de los teletrabajadores a ejercer libremente el derecho de asociación.
2. La protección de la discriminación en el empleo.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

3. La protección en materia de seguridad social (Sistema general de pensiones, Sistema general de seguridad social en salud y riesgos laborales de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.

4. La remuneración.

5. La protección por regímenes legales de seguridad social.

6. El acceso a la formación.

7. La permanencia mínima de un (1) año en la institución como trabajador para ser admitido como teletrabajador.

8. La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

9. Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

EQUIPOS Y PROGRAMAS INFORMÁTICOS

ARTÍCULO 100. Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos los siguientes:

1. Un computador personal con los programas adecuados para realizar las tareas encomendadas que puede o no ser suministrado por **el empleador**, dependiendo de si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.

2. Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.

3. Una cuenta de correo electrónico

4. El resto de condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

ARTÍCULO 101. Los siguientes son los compromisos del empleador, y sus empleados, referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la Institución:

1. El **COLEGIO MIXTO SANTA ROSA**, brindará las herramientas específicas (hardware/software) que considere pertinentes para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas.

2. El teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas, así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos.

3. El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

provenza del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al **COLEGIO MIXTO SANTA ROSA** o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

4. El teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales del **COLEGIO MIXTO SANTA ROSA** que le hayan entregado con ocasión del teletrabajo contratado. El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que el empleador lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.

5. El teletrabajador no podrá modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido entregado por el empleador, sin autorización previa y escrita de su jefe inmediato.

CAPÍTULO X X

A P O R T E S A L S I S T E M A D E S E G U R I D A D S O C I A L I N T E G R A L

ARTÍCULO 102. Los teletrabajadores deberán ser afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se pagará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes –PILA–.

Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, serán afiliados por parte del empleador al Sistema de seguridad social, salud, pensiones, y riesgos laborales de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de compensación familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

ARTICULO 103. DE LOS CONTRATOS DE TELETRABAJO TRANSNACIONAL: cuando el trabajador se ubique en el exterior, el empleador debe asegurar seguro médico internacional y asumir obligaciones laborales correspondientes.

CAPÍTULO X X I

O B L I G A C I O N E S D E L A S P A R T E S E N S E G U R I D A D Y S A L U D E N E L T R A B A J O



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

ARTÍCULO 104. Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo: Por parte del empleador:

1. El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del establecimiento destinado al teletrabajo para el cumplimiento de los requisitos condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de riesgos laborales.
2. Incorporar en el reglamento interno de trabajo o mediante resolución las condiciones especiales para que opere el tele- trabajo.
3. Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo incorporando las Condiciones establecidas en el artículo 3 del Decreto 884 de 2012.
4. Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
5. Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la institución en el marco de la jornada laboral.
6. Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de riesgos laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
7. Establecer las obligaciones en riesgos laborales y en el Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, definidas en la normatividad vigente.
8. Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar. Se deberá garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
9. Informar y dar una copia al teletrabajador de la política del establecimiento en materia de salud y seguridad en el trabajo.
10. Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo, cumpla con las condiciones mínimas establecidas por la ley.

Por parte del teletrabajador 1. Diligenciar el formato de auto reporte de condiciones de trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar donde se ejecutaría la labor y sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de riesgos laborales.

2. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de riesgos laborales.
3. Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en riesgos laborales y en el Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, son las definidas por la normatividad vigente.
4. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

salud.

5. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.
6. Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo.
7. Reportar accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.
8. Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
9. En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994

CAPÍTULO XXII

OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES ESPECIALES DE LA INSTITUCIÓN.

ARTÍCULO 105. Son responsabilidades de la Institución:

1. La seguridad del teletrabajador conforme a la legislación vigente.
2. El suministro a los teletrabajadores de equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar y deberá garantizar que los teletrabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
3. Incluir al teletrabajador dentro del programa de salud y seguridad en el trabajo y permitirle la participación en las actividades del comité paritario de salud y seguridad en el trabajo.
4. Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la institución en materia de salud y seguridad en el trabajo.
5. Definir la unidad de causación del salario.

CAPÍTULO XXIII

POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS

ARTÍCULO 106. Ante sospechas de consumo de alcohol y drogas, El **EMPLEADOR**, podrá realizar pruebas de manera aleatoria a los trabajadores en cualquier día y hora laboral. En caso de que un trabajador sea identificado durante su jornada de trabajo bajo los efectos del alcohol o sustancias psicoactivas, la institución revisará inicialmente el perfil del cargo que ocupe y sus funciones. Lo anterior con la finalidad de determinar la pertinencia de la aplicación de las diferentes pruebas según el estado en que este se encuentre.

ARTÍCULO 107: Los tipos de prueba que se podrán realizar son:



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

- **Al azar:** el **EMPLEADOR** , podrá practicar pruebas a cualquier hora del día (horario diurno o nocturno), a través de personas autorizadas para ello.
- **Duda razonable o sospecha:** Si hay sospecha o evidencia de estado de embriaguez o de consumo de drogas, por solicitud del jefe inmediato o algún superior. Las sospechas se determinan por: aliento alcohólico, ojos rojos, somnolencia, lenguaje alterado, deficiente coordinación motora, entre otros.
- **Los accidentes:** Después de un accidente de trabajo, la institución puede realizar las pruebas para la detección de alcohol y de otras sustancias psicoactivas a todo el personal implicado, y que esté relacionado en el Decreto 1108/1994, dentro de las 12 horas siguientes a la ocurrencia del evento.
- **Regreso a la labor:** Se podrán practicar pruebas al trabajador a su regreso al trabajo luego que haya sido sometido a una sanción disciplinaria por resultado positivo en pruebas de alcohol y/o droga. De esta manera se deja constancia de que el trabajador podrá volver a sus labores una vez se determine mediante examen que es apto para retomar sus actividades.

ARTÍCULO 108. El procedimiento establecido para la aplicación de control de pruebas de alcohol y drogas será el siguiente:

- Firma del acta de consentimiento informado. Cada vez que se realice esta prueba, se debe firmar un acta. El acta debe llevar firma y huella del examinado; sujeto a las autorizaciones que inicialmente de él trabajador al ser vinculado laboralmente, por lo que la institución podrá proceder a realizar tales procedimientos apalancada en tal autorización inicial y que se mantendrá tal consentimiento mientras dure vigente la relación laboral.
- Preparación y aplicación de la prueba.
- Notificación del resultado al examinado y diligenciamiento de los resultados en la planilla de control.
- Si el resultado es negativo, el trabajador o contratista seguirá su rutina de trabajo normal.
- Si el resultado es positivo, se procede a la realización de una prueba confirmatoria en sangre, la cual se debe llevar a cabo a más tardar dentro de la primera hora siguiente a partir de que se tomaron las pruebas indirectas con **alcohosensor**.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

- Con el resultado del examen confirmatorio en sangre, la institución procederá a la notificación al trabajador y a determinar las acciones correspondientes según el presente Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 109. Manejo de casos y sanciones: En caso de que, en alguna de las pruebas de alcohol, drogas o cualquier sustancia psicoactiva realizadas a un trabajador en las instalaciones del **COLEGIO MIXTO SANTA ROSA**, resulte positiva, y teniendo en cuenta el cargo y funciones que desempeñe, se procederá de la siguiente manera:

- El trabajador que resulte positivo en prueba de alcohol, drogas o sustancias psicoactivas será remitido a la Dirección de Gestión Humana, Sección de Seguridad y Salud en el trabajo, para indagar sobre la problemática que incidió en este comportamiento. De esta manera, se podrá evaluar el impacto de la situación antes de poder tomar las acciones de prevención y/o disciplinarias que resulten más convenientes según el caso.
- Si por la naturaleza de sus funciones el trabajador es objeto de una sanción disciplinaria, esta se considerará como una falta grave y, en consecuencia, se podrá dar por finalizado el contrato de trabajo por justa causa, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y la ley, según sea el caso.
- Así mismo se evaluará la necesidad de remitir o recomendar al trabajador la asistencia a talleres de concientización, apoyo psicológico o cualquier otra medida que la Institución considere pertinente y que el trabajador acepte voluntariamente.
- El trabajador podrá acatar el tratamiento y recomendaciones que la institución sugiera conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo

C A P Í T U L O X X I V .

D I S P O S I C I O N E S F I N A L E S

ARTÍCULO 110. Prestaciones adicionales. El **EMPLEADOR**, podrá, de acuerdo con las políticas y recursos internos, conceder a sus empleados



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

C A P Í T U L O X X V

P U B L I C A C I O N E S

ARTÍCULO 111. Observaciones al Reglamento interno de trabajo. Una vez aprobado el presente Reglamento interno de trabajo se publicará el contenido a sus empleados mediante la fijación de copia en carácter legible, en dos (2) sitios distintos de la Institución, así como también se enviará vía correo electrónico

ARTÍCULO 112. Publicación Reglamento interno de trabajo. Una vez cumplido el trámite señalado en el artículo anterior, el **COLEGIO MIXTO SANTA ROSA**, publicará el Reglamento interno de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos, en cada uno de los lugares de trabajo donde la Institución tenga operaciones, y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento.

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

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

Parágrafo: En cumplimiento de lo aquí descrito, conforme lo dispuesto en la normativa vigente, el reglamento interno de trabajo estará publicado en la página web del COLEGIO MIXTO SANTA ROSA accediendo a través del LINK <https://colegiomixtosantarosa.com/colegio/reglamento-interno-de-trabajo/> o al QR:

Reglamento Interno



Mixto Santa Rosa



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

CAPÍTULO XXVI

VIGENCIA

ARTÍCULO 113. Vigencia. El presente Reglamento entrará en aplicación desde la fecha en que el **COLEGIO MIXTO SANTA ROSA** publique a sus empleados en los términos descritos en el artículo anterior.

ARTÍCULO 114. Efectos. Desde la fecha que entra en vigencia este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha, haya tenido el **COLEGIO MIXTO SANTA ROSA**.

CAPÍTULO XXVII

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 115. Cláusulas ineficaces. No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del empleado en relación con lo establecido en las leyes, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, contratos individuales de trabajo, estatutos, reglamentos, declaraciones institucionales, y demás normas internas, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al empleado.

FECHA: 27 febrero 2026

DIRECCIÓN: Cll 27 #5a 125 Valledupar - cesar

DEPARTAMENTO. Valledupar (Cesar)

LUZ AIDA REMICIO CAMARGO

C.C. 39.463.486

Directora

COLEGIO MIXTO SANTA ROSA

Colemixsanrosa@hotmail.com