REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CONGREGACIÓN DE LOS HERMANOS DE LAS ESCUELAS CRISTIANAS

CAPÍTULO I
OBJETO

ARTÍCULO 1. El presente texto corresponde al Reglamento Interno de Trabajo, de la Congregación de los Hermanos de las Escuelas Cristianas; entidad que se encuentra domiciliada en Bogotá, cuya sede principal está ubicada en la Calle 71 No. 11 – 10, piso 5, de esa misma ciudad. A todas las disposiciones de este Reglamento estarán sometidos, tanto el empleador, como todos los trabajadores de los distintos colegios, comunidades e instalaciones, que se encuentren ubicados en la ciudad de Bogotá y en las ciudades de Bucaramanga, Cartagena, San José de Cúcuta, Villavicencio y cualesquiera otros lugares, donde adelanten su actividad. Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebrarán a futuro, salvo estipulaciones contrarias que, sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador.

ARTÍCULO 2. Clasificación del personal. El personal al servicio del empleador se clasifica, para todos los efectos legales, en dos categorías, así:

a) **Personal Administrativo**, Servicios Generales, Mantenimiento, Auxiliares: El cual se regirá por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo y del presente Reglamento Interno de Trabajo, en lo pertinente.
b) **Personal Docente:** El cual se regirá por las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y en especial por los artículos 101 y 102 del Capítulo V del Título III del mismo estatuto; así como las reglamentarias contenidas en el Decreto 1075 de 2015 Decreto Único Reglamentario del sector educativo, las demás normas que la modifiquen o reglamenten y las establecidas en el contrato individual de trabajo que hagan relación específica al desempeño de la labor docente.
c) Personal de Apoyo Educativo (coordinadores, orientadores, educadores especiales, entre otros):
Se regirá por las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y por las cláusulas específicas establecidas en el contrato individual de trabajo relacionadas con la labor de apoyo educativo, incluyendo la modalidad y duración del contrato que el empleador determine según la necesidad del servicio.

CAPÍTULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 3. Quien aspire a desempeñar un cargo en la Congregación de los Hermanos de las Escuelas Cristianas debe participar de un proceso de selección laboral basado en el procedimiento de calidad dispuesto para tal fin, así mismo, debe anexar los siguientes documentos:

a) Hoja de vida actualizada, en la cual especifique sus datos básicos de contacto: número de teléfono fijo, número de teléfono celular, dirección de residencia y correo electrónico.
b) Cédula de ciudadanía legible.
c) Certificación expedida por parte de los dos últimos empleadores de las entidades en las que trabajó, si es el caso, en las que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor realizada y el salario devengado.
d) Diplomas y actas de grado de estudios realizados en educación formal.
e) Si un aspirante es admitido, la entidad podrá hacer revisiones periódicas de los documentos antes mencionados y de los demás que se presenten, con el fin de establecer la autenticidad de estos. Si alguno o algunos de los documentos resultan ser falsos o se encuentran adulterados, este hecho será constitutivo de falta grave, y se sancionará a quien cometa tal falta, de acuerdo con lo previsto en el C.S.T. y en este reglamento.
f) Una vez cumplidos los requisitos de la selección y las condiciones previstas en los puntos anteriores, la entidad decidirá si admite o no al aspirante. En caso afirmativo, se ordenará la práctica del examen médico de ingreso; acto seguido, se celebrará y se firmará el contrato de trabajo y se harán las respectivas afiliaciones a los sistemas de Seguridad Social que elija el empleado (AFP y EPS), así como a la ARL a la que esté afiliada la entidad.

g) En caso de admisión de menores de edad se requerirá de una autorización escrita, por parte del Ministerio de Trabajo, en su defecto, de la primera autoridad local, la cual debe ser solicitada por los padres del menor; si estos faltan, aquella deberá ser tramitada por el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
h) Las exigencias aquí contempladas no deben incluir documentos, certificaciones o datos que estén prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto; así entonces, está prohibida la exigencia de la inclusión, en formatos o cartas de solicitud de empleo, de "datos acerca de la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" el aspirante (Artículo 1º., Ley 13 de 1972). Lo mismo se entiende respecto de la exigencia de una prueba de gravidez para las mujeres; solo se exigirá si se trata de actividades catalogadas como de alto riesgo Artículo 43. C.N. Artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo). Tampoco se exigirá el examen de VIH (Decreto reglamentario No. 559 de 1991, Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PARÁGRAFO: El empleador podrá exigir, además de los documentos antes mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos, que estén prohibidos expresamente por las normas jurídicas. En tal sentido, está prohibida la exigencia de la inclusión, en formularios o cartas de solicitud de empleo, de "datos acerca del estado civil de las personas, del número de hijos que tengan, la religión que profesen o el partido político al cual pertenezcan" (Artículo 1º de la Ley 13 de 1972). Tampoco podrá exigirse a las mujeres la prueba de embarazo, a menos que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43 de la C.N., Artículos 1° y 2°, Convenio No. 111 de la OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social); tampoco están contempladas pruebas de laboratorio para determinar la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (Artículo 21 del Decreto 1543 de 1997), ni la libreta militar (Artículo 111 del Decreto 2150 de 1995).

ARTÍCULO 4. La Congregación se reserva la facultad de seleccionar, entre los aspirantes, a quienes considere más idóneos para ocupar los cargos disponibles, conforme a los perfiles y criterios previamente establecidos; por tanto, en caso de que el aspirante no cumpla con los requisitos exigidos para el cargo, se le informará tal situación. Los resultados de los exámenes o pruebas aplicadas tendrán carácter confidencial y sólo podrán ser conocidos por el interesado en lo que respecta a su información personal, conforme a la normativa de protección de datos.

ARTÍCULO 5. Para la celebración del contrato de trabajo La Congregación en calidad de Empleador podrá solicitar:

1. El Registro Civil de Nacimiento de los hijos con derecho a subsidio familiar, para efectos del reconocimiento y pago de este.
2. Certificación de afiliación al Sistema de Seguridad Social.
3. La presentación a examen de salud ocupacional, ante el médico o institución que ha designado el empleador.
4. Certificación bancaria de la cuenta en la que el trabajador desea que le sea pagada su nómina.
5. La manifestación escrita por parte del empleado de que conoce las medidas establecidas por el empleador, tendientes a erradicar cualquier clase de conducta calificada como Acoso Laboral y comprometerse a cumplirlas y hacerlas cumplir, dentro o fuera de la institución.

CAPÍTULO III
RÉGIMEN DE INHABILIDADES- LEY 1918 DE 2018

ARTÍCULO 6. La Ley 1918 de 2018 creó el régimen de inhabilidades para las personas que cuenten con antecedentes penales con ocasión a un delito sexual en contra de un menor de edad, y como consecuencia dicha persona legalmente no podrá ejercer profesión u oficio en la que tenga contacto con niños, niñas y adolescentes, no pudiendo ser contratado para ejercer dicha labor.

ARTÍCULO 7. La Congregación implementa en su proceso de selección y vinculación los mecanismos legales establecidos por la Ley 1918 de 2018; por tanto, toda persona aspirante a ejercer un cargo deberá otorgar autorización escrita para realizar la consulta en la base de datos especial de la Policía Nacional, acorde con la Ley 1581 de 2012.

ARTÍCULO 8. En caso de que el aspirante sea finalmente vinculado, La Congregación, continuará realizando cada cuatro (4) meses la consulta en la base de datos especial, y en el momento en que el empleado se encuentre registrado en la misma, esta será una justa causa para terminación del contrato, en tanto el trabajador se encuentra inhabilitado por ley para ejercer el cargo.

CAPÍTULO IV
PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 9. Una vez admitido un aspirante, la Congregación de los Hermanos de las Escuelas Cristianas podrá estipular con él un período inicial de prueba, el cual le permitirá al empleador apreciar las aptitudes del trabajador y, a este último, conocer las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 10. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito. En caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, Estipulación 1 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 11. El periodo de prueba no puede exceder los dos (2) meses de duración. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el periodo de prueba no podrá ser superior, a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder dos meses. Del mismo modo, cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato celebrado (Artículo 7 de la Ley 50 de 1990). Sin embargo, si el empleado en el nuevo contrato va a desempeñar funciones sustancialmente diferentes a las que venía desempeñando en el contrato anterior **sí** podrá pactarse el período de prueba.

ARTÍCULO 12. Durante el periodo de prueba, el contrato de trabajo puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero deberá indicarse en tal caso, las razones de la terminación; no obstante, si expira el periodo de prueba y el trabajador continúa al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este se consideran regulados, por las normas del contrato de trabajo, desde el inicio de dicho periodo de prueba. Así mismo, los trabajadores en periodo de prueba gozarán de todas las prestaciones (Artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO: Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá derecho al reconocimiento y al pago de las obligaciones legales mínimas, contenidas en la ley (Artículo 8° del CST y Sentencia T- 978, del 8 de octubre de 2004, proferida por la Corte Constitucional).

CAPÍTULO V

CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEADOS EN RAZÓN A SU CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 13. Los empleados se clasifican de acuerdo con la duración del contrato en:

a) Empleados permanentes: Aquellos cuya relación de trabajo tiene carácter de tiempo indefinido conforme al contrato individual de trabajo suscrito con la institución.

b) Empleados ocasionales accidentales o transitorios, los vinculados mediante contrato cuya duración no supere 30 días y debe ser por una labor u obra específica diferente a las actividades comunes de la Institución. La duración del contrato puede ser renovable sin exceder los treinta días del vínculo inicial.

c) Docentes: El contrato de trabajo con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza se entiende celebrado por el año escolar o por tiempo menor. (Artículo 101, C.S.T). Sin embargo, esta modalidad contractual podrá ser acogida o no por el empleador, donde además dependiendo del caso podrá efectuar contratos de trabajo a término indefinido o a término fijo inferior al año escolar.

d) Aprendices: El contrato de aprendizaje es una modalidad especial de vinculación laboral a término fijo, orientada a la formación teórico-práctica del aprendiz en el oficio o actividad propia de su programa académico. De

conformidad con la Ley 2466 de 2025, el aprendiz tendrá derecho a remuneración, afiliación al sistema de seguridad social integral y demás garantías laborales mínimas establecidas por la ley.
e) Personal de Actividades Extracurriculares: Los docentes y colaboradores que prestan servicios en actividades extracurriculares se regirán por las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y por las condiciones de vinculación que el empleador disponga según la necesidad del servicio.
f) Apoyo Educativo (coordinadores, orientadores, educadores especiales, entre otros): El contrato de trabajo se entenderá celebrado por el año escolar o por tiempo menor, de acuerdo con la necesidad del servicio. Dependiendo de la política del empleador y la naturaleza del cargo, podrá celebrarse contrato a término fijo inferior al año escolar.

PARAGRAFO. Todos los empleados tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos, a la Seguridad Social Integral y todas las prestaciones sociales proporcionalmente al tiempo laborado cualquiera que sea.

CAPÍTULO VI
MODALIDADES ESPECIALES DE CONTRATOS

ARTÍCULO 14. La Congregación podrá celebrar contratos a término fijo inferiores o superiores a un año los cuales deberán ser reguladas por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2466 de 2025; contratos por la duración de obra o labor determinada, a término indefinido, por la duración del año escolar, contratos ocasionales, accidentales o transitorios, de aprendizaje, o civiles de prestación de servicios.

ARTÍCULO 15. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

PARÁGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15) años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado, reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistemas Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo o que obtengan el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, puedan 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.

ARTÍCULO 16. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

1. La finalidad es facilitar la formación del aprendiz de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;
2. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
3. La formación se recibe a título estrictamente personal;
4. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

ARTÍCULO 17. Durante la vigencia de la relación laboral suscrita con el aprendiz, éste recibirá por parte de la Empresa Patrocinadora un apoyo de sostenimiento mensual en los siguientes términos:

ETAPA	CONDICIONES
Etapa lectiva (formación teórica)	Apoyo de sostenimiento equivalente al 75 % del SMMLV. Afiliación obligatoria a EPS y ARL, a cargo de la institución.
Etapa productiva (práctica en empresa)	Remuneración equivalente al 100 % del SMMLV. Afiliación completa a EPS, ARL, Pensión y Caja de Compensación. Reconocimiento de prestaciones sociales: Prima de servicios. Cesantías e intereses. Auxilio de transporte. Dotación. Vacaciones.
Formación dual (alternancia entre teoría y práctica desde el inicio)	Afiliación completa a EPS, ARL, Pensión y Caja de Compensación desde el inicio. Reconocimiento de prestaciones sociales: Prima de servicios. Cesantías e intereses. Auxilio de transporte. Dotación. Vacaciones. **Remuneración**: **Primer año:** Inicia con apoyo de sostenimiento equivalente al 75 % del SMMLV. **Segundo año:** Evoluciona progresivamente hasta alcanzar el 100 % del SMMLV.

ARTÍCULO 18. Además de lo dispuesto en precedencia, son modalidades del Contrato de Aprendizaje las siguientes:

1. Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que la Institución establezca directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado, de conformidad con las **Leyes 30 de 1992** y **115 de 1994** (o normas que las adicionen, modifiquen o sustituyan), se validarán como cumplimiento de la cuota de aprendizaje siempre que el programa curricular exija dicha práctica para afianzar los conocimientos teóricos. Es preciso señalar que, según el **Decreto 1072 de 2015**, el número de estudiantes universitarios no podrá exceder el **25% del total de la cuota** asignada por el SENA, salvo que no exista disponibilidad de aprendices técnicos o tecnólogos. Asimismo, conforme al **Artículo 30 de la Ley 789 de 2002**, el apoyo de sostenimiento mensual para estos estudiantes universitarios será siempre equivalente al **100% de un SMMLV**, a diferencia de los niveles técnico y tecnólogo cuyo porcentaje es variable según la tasa de desempleo
2. La practicas realizadas en la institución por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado;
3. El aprendiz de capacitación de nivel semicualificado, de acuerdo con la definición establecida en la Ley.

ARTÍCULO 19. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y debe contener cuanto menos los siguientes puntos:

1. Nombre e identificación de La Congregación como Empresa Patrocinadora / Empleador.
2. Nombre, identificación y datos personales del Aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligaciones de las partes que suscriben.
5. Remuneración y/o apoyo de sostenimiento del Aprendiz.
6. Condiciones del trabajo.

7. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

El Contrato de Aprendizaje debe celebrarse por escrito, en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo a término indefinido.

ARTÍCULO 20. TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS. Son empleados ocasionales, accidentales o transitorios, y no verdaderos empleados de La Congregación los que se ocupan en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades ordinarias del Empleador. Estos trabajadores tienen derecho además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos.

CAPITULO VII
MODALIDADES DE EJECUCION DEL CONTRATO A TRAVÉS DEL USO DE LAS TIC

SUBCAPITULO A - HABILITACIÓN DE TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 21. La Congregación define lo referente a los lineamientos para la habilitación de trabajo en casa, como forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales y como referente técnico mínimo obligatorio establece el procedimiento PR-SST-07 Vigente desde: 24-06-2025.

Este procedimiento aplica a todos los trabajadores de la Congregación de los Hermanos de las Escuelas Cristianas que, por la naturaleza de sus funciones, puedan desarrollarlas de manera virtual por fuera del sitio habitual de trabajo, sin que ello implique la modificación de las condiciones laborales inicialmente establecidas en el contrato. El alcance del procedimiento comprende desde la solicitud, evaluación y habilitación de la modalidad de trabajo en casa, hasta su seguimiento, renovación o finalización, la cual solo será procedente previa implementación por parte del centro de costo correspondiente y con la aprobación expresa del responsable de la obra Lasallista, garantizando en todo momento el cumplimiento de la normatividad legal vigente y de los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Anexo.

CAPÍTULO VIII
JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.

ARTICULO 22. La jornada laboral para todos los empleados se regirá por lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y en las leyes que lo modifiquen o adicionen, particularmente por la Ley 2101 de 2021 y la Ley 2466 de 2025.

En consecuencia, la jornada máxima legal será distribuida semanalmente por acuerdo entre La Congregación y el trabajador, en turnos ordinarios que garanticen la adecuada prestación del servicio y el respeto por los derechos al descanso y la desconexión laboral.

El empleador podrá establecer jornadas inferiores a la máxima legal, y en caso de requerirse ajustes, estos deberán realizarse respetando los límites legales y sin afectar los derechos económicos o prestacionales del trabajador.

Excepcionalmente podrán implementarse horarios diferenciales o rotativos, siempre que no se exceda la jornada máxima legal y se observen los principios de razonabilidad y conciliación vida-trabajo.

ARTÍCULO 23. La jornada laboral para el Colegio De La Salle Cartagena, se encuentra establecida de la siguiente manera:

Docentes y administrativos: lunes a viernes de 6:30 a.m. a 3:30 p.m. con una hora de almuerzo.
Servicios generales: lunes a viernes de 6:00 a.m. a 3:30 p.m.

PARÁGRAFO. MODIFICACIONES.

El director de Comunidad o Rector tendrá la facultad de:

1. Establecer horarios específicos para el personal docente, administrativo y de servicios generales.
2. Definir las pausas y tiempos de descanso, incluyendo la hora de almuerzo.
3. Ajustar los horarios de manera temporal o permanente, cuando las circunstancias institucionales lo requieran, garantizando el debido aviso a los trabajadores.
4. Convocar jornadas extraordinarias en casos excepcionales, observando las disposiciones legales sobre trabajo suplementario.
5. Se extienden estas facultades a El hermano Visitador, el Hermano Ecónomo y el Hermano secretario de educación

Las modificaciones hechas a los horarios definidos en la presente cláusula deberán ser comunicados oficialmente a todo el personal mediante circulares internas o medios institucionales, y tendrán plena validez como parte integrante del presente reglamento a partir de su notificación.

ARTÍCULO 24. La Congregación podrá ampliar la jornada laboral diaria, hasta por dos horas diarias dentro de su jornada habitual, con el fin de permitir a los trabajadores acceder al descanso durante el sábado. Esta ampliación no se constituye como trabajo de tipo suplementario o de horas extras, sino como una disposición que hace parte integral de los contratos de trabajo, la cual está estipulada dentro de los mismos (Art. 164 CST).

PARAGRAFO 1. JORNADA LABORAL ESPECIAL. El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Entidad o a secciones de esta, sin que ello sea entendido como una solución de continuidad, para todos los días de la semana. Lo anterior, siempre y cuando el respectivo turno no exceda las seis (6) horas diarias, ni las treinta y seis (36) horas semanales. En este caso, no habrá lugar al recargo nocturno, ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el empleado devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y, además, tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

PARAGRAFO 2. La jornada de trabajo comienza desde el momento en el cual el empleado está al frente de su puesto de trabajo e inicia sus actividades, sin tener en cuenta el tiempo utilizado para llegar al lugar de trabajo. Tampoco hace parte de la jornada laboral, el tiempo que el trabajador emplea para regresar a su residencia.

PARÁGRAFO 3. El empleado acatará el horario que le sea establecido, de acuerdo con la obra a la cual estará vinculado, sin exceder la jornada máxima legal, contemplada en el C.S.T.

PARÁGRAFO 4. Para poder retirarse de la dependencia o del lugar de trabajo antes de terminar su jornada laboral, los empleados deberán solicitar el respectivo permiso, al superior inmediato o al siguiente superior en la escala jerárquica, quien lo tramitará ante la entidad.

PARÁGRAFO 5. Los empleados que desempeñen funciones de dirección, confianza y/o manejo estarán exceptuados de regulación sobre la jornada máxima legal; por lo tanto, deberán laborar las horas que sean necesarias, para el cabal cumplimiento de sus funciones, sin que haya lugar al pago de recargo por trabajo suplementario, de acuerdo con lo referido en el literal a), del artículo 162°, del Código Sustantivo de Trabajo. Tampoco estarán sometidos a la regulación sobre la jornada máxima legal, ni tendrán derecho al pago de horas extras, los empleados que realicen labores intermitentes o de simple vigilancia, si estos residen en el lugar de trabajo.

CAPITULO IX
HORAS EXTRA Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 25. Las jornadas de trabajo ordinario y nocturno son las siguientes:

1. Trabajo diurno: El que tiene lugar entre las seis horas (06:00 a.m.) y las diecinueve horas (07:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno: El que tiene lugar entre las diecinueve horas (07:00 p.m.) y las seis horas (06:00 a.m.) del día siguiente.

ARTICULO 26. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada máxima legal.

PARAGRAFO 1. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse máximo en dos (2) horas diarias y (12) semanales y previa autorización expresa del empleador, sin la cual no procederá reconocimiento económico alguno por parte de este.

PARAGRAFO 2. No habrá limitación de la jornada para los empleados que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen de actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia, cuando residen en el lugar o sitio de trabajo.

PARÁGRAFO 3. La Congregación en calidad de Empleador llevará un registro con la relación de las horas extra laboradas por cada trabajador, en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas.

ARTICULO 27. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. El trabajo dominical y festivo se remunerará con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

PARÁGRAFO. La remuneración del trabajo en días de descanso obligatorio, es decir, dominicales y festivos, de conformidad con el Artículo 14° de la Ley 2466 de 2025 tendrá una implementación gradual, en los siguientes términos:

- A partir del 1° de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
- A partir del 1° de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
- A partir del 1° de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

ARTÍCULO 28. Las horas extras, los recargos nocturnos, los recargos dominicales y festivos, solo se causarán cuando estén previamente programados y autorizados de manera expresa por el empleador, en cuyo caso se reconocerán conforme a ley.

PARAGRAFO 1: Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularse con algún otro (Artículo 24 de la Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2: la Congregación de los Hermanos de las Escuelas Cristianas podrá establecer turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 29. OPORTUNIDAD DE LOS PAGOS. El pago de los recargos a los que haya lugar, serán pagados junto con el salario ordinario en el periodo de pago siguiente.

CAPÍTULO X
DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS O CONVENCIONALES

ARTÍCULO 30. Serán considerados como días de descanso obligatorio remunerado los domingos y los días de fiesta, que sean reconocidos como tales por nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los días de fiesta, que sean de carácter civil o religioso, en todo el territorio colombiano.
2. Las prestaciones y los derechos que para el trabajador origina el trabajo, en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado, de conformidad con lo previsto en el Artículo 1°, de la Ley 51, del 22 de diciembre de 1983.

PARÁGRAFO 1. cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios durante todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical, en proporción con el tiempo laborado (Artículo 26 Numeral 5º de la Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2. El empleado podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado, domingo o cualquier otro día de la semana, el cual 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.

PARÁGRAFO 3. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado y el trabajador labora durante ese día, solo tendrá derecho al recargo establecido en el numeral anterior.

PARÁGRAFO 4. 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 de la Ley 789 del 2002).

PARÁGRAFO 5. cuando se trate de trabajos habituales o permanentes durante el domingo, el empleador deberá fijar, en un lugar público del establecimiento y por lo menos con una anticipación de doce (12) horas, la relación del personal de trabajadores que, por razones del servicio, no podrán disponer del descanso dominical. En esta relación se deberá incluir también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 31. El descanso durante los domingos y los demás días expresados en el Artículo 68, de este reglamento, tienen una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el Literal c), del Artículo 20, de la Ley 50 de 1990 (Artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 32. SUSPENSIÓN Y COMPENSACIÓN. Cuando, por motivo de celebración o evento no contemplado como día festivo en la Ley 51 de 1983, la Institución suspenda voluntariamente la prestación del servicio, deberá reconocer a los trabajadores la remuneración correspondiente como si hubiesen laborado.

No obstante, si existe acuerdo previo y expreso para compensar el tiempo no laborado mediante la prestación de servicios en otro día o mediante la extensión temporal de la jornada, dicha compensación no se considerará trabajo suplementario u horas extras, siempre que no exceda la jornada máxima legal.

CAPITULO XI
VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 33. Los trabajadores que presten sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas y proporcionalmente por fracciones.

Cualquiera sea el número de días laborados, el empleado tiene derecho al reconocimiento proporcional de sus vacaciones si antes de cumplir un año de labores se termina el contrato de trabajo por cualquier causa.

ARTÍCULO 34. La época de vacaciones deberá ser establecida por la Congregación de los Hermanos de las Escuelas Cristianas, a más tardar dentro del año subsiguiente y estas deberán ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador deberá dar a conocer al trabajador, con quince días de anticipación, la fecha en la cual le serán concedidas las vacaciones (Artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo).

Así mismo, la Congregación de los Hermanos de las Escuelas Cristianas podrá establecer periodos de vacaciones colectivas, cuando lo considere conveniente, por razones del servicio o por motivaciones académicas.

ARTÍCULO 35. Si se presenta interrupción justificada (incapacidades o licencias de carácter obligatorio) en el disfrute de las vacaciones, el empleado no pierde el derecho a reanudarlas una vez concluida la causa de interrupción (artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 36. COMPENSACIÓN DE VACACIONES: La Congregación de los Hermanos de las Escuelas Cristianas y sus trabajadores podrán acordar, por escrito y con previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero, hasta la mitad de las vacaciones (Artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 20 de la Ley 1429 de 2010).

Las otras circunstancias en que se procederá a la compensación en dinero de las vacaciones incluso hasta la totalidad de estas, será en caso de despido, renuncia del empleado o terminación del contrato de trabajo; antes de que al empleado se le hayan concedido las vacaciones o las que se les quedare a deber, las cuales serán pagadas proporcionalmente al tiempo trabajado.

ARTÍCULO 37. Para la compensación en dinero de las vacaciones, en caso de ocurrir lo especificado en los numerales anteriores, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 38. En todo caso, el trabajador gozará anualmente de al menos, seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no serán acumulables. Las partes podrán convenir que se acumulen los días restantes de vacaciones, hasta por dos (2) años. La acumulación podrá ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de empleados técnicos, especializados, de confianza de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un (1) año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores. (Artículo 190, C.S.T, modificado por el artículo 6 del Decreto 13 de 1967, compilado por el Decreto Único Reglamentario Del Sector Del Trabajo 1072 de 2015. Capítulo 2 Sección 2. Artículo 2.2.1.2.2.2).

ARTÍCULO 39. Durante el periodo de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que estuviera 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.

PARÁGRAFO 1. Se prohíbe a los trabajadores gestionar o desarrollar actividades para la Congregación, mientras se encuentran en vacaciones.

ARTÍCULO 40. VACACIONES DEL PERSONAL DOCENTE: El personal docente tiene derecho a 15 días hábiles de vacaciones remuneradas dentro del año escolar (Art. 102 del Código Sustantivo del Trabajo). Por lo general las vacaciones del personal docente se conceden en todo o en parte en los recesos escolares legalmente establecidos; al ser una concesión anticipada de las vacaciones, el docente deberá reintegrar proporcionalmente al empleador el valor correspondiente a lo pagado por concepto de vacaciones, si decide renunciar al trabajo una vez terminado el receso escolar, habiendo laborado un tiempo menor que el establecido para acceder a las vacaciones. Para tal fin el docente dejará autorización expresa en el contrato de trabajo o en documento aparte para que le sea descontado lo pagado por concepto de vacaciones anticipadas de su liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales.

PARÁGRAFO. La estipulación respecto al reintegro de las vacaciones concedidas y no causadas a la fecha de terminación del contrato también aplica para el personal con contrato a término fijo o indefinido.

ARTICULO 41. El empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada empleado, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas.

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los empleados tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo 3, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

CAPITULO XII
PERMISOS Y LICENCIAS OBLIGATORIAS Y OTROS QUE CORRESPONDEN A DECISIÓN DEL EMPLEADOR

ARTÍCULO 42. Licencia es la autorización que se concede a un empleado para dejar de asistir al trabajo, por un lapso no menor de un día. Las licencias son remuneradas o no remuneradas. Permiso es la autorización para ausentarse momentáneamente del trabajo en el curso de un día o fracción de este.

ARTÍCULO 43. La Congregación concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, para asistir al entierro de sus compañeros, para asistir a citas médicas de urgencia o citas programadas con especialista para asistir a las obligaciones escolares como acudiente en los que resulte obligatoria su asistencia y para atender citaciones judiciales, administrativas y legales, siempre que avise con la debida oportunidad a La Congregación o a sus representantes. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, se entiende por calamidad doméstica, el hecho o suceso imprevisto o súbito que afecte al empleado(a), a su esposo(a) o compañero(a) permanente, a sus hijos, o a sus padres, de una manera tan grave, que se requiera imprescindiblemente de su presencia inmediata; además, debe implicar una situación que no le haya permitido a aquel obtener otro tipo de permiso, con la debida antelación. En todo caso, la calamidad doméstica debe acreditarse, para que pueda ser autorizada, de acuerdo con el juicio y la aceptación de La Congregación.

Así mismo, la oportunidad del aviso debe ser cuando menos inmediata al hecho que la constituye. La solicitud de permiso se dirigirá al área Gestión Humana, o quien haga sus veces, y solo se otorgará el permiso cuando, a juicio de la Entidad, la calamidad invocada por el (la) empleado sea de tal magnitud, que justifique por sí sola la ausencia laboral. Este permiso podrá ser de hasta por tres (3) días hábiles, según la situación presentada, y se otorgará de acuerdo con lo determinado, tras la evaluación realizada por la entidad. De igual modo, el trabajador comprobará ante el área de Gestión Humana dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, la gravedad de la calamidad doméstica ocurrida, a partir de la cual justifica plenamente su ausencia en el trabajo.

- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores, siempre que esto no altere el cabal funcionamiento de la entidad. La duración máxima del permiso será de cuatro (4) horas.

- Para el caso de las urgencias médicas, el trabajador deberá acreditar a través un certificado médico u otro documento similar e idóneo, que asistió o estuvo en un centro médico perteneciente a la EPS o a la ARL en la cual está afiliado; este debe tener claramente indicada la hora de ingreso y de salida del servicio. Sin la presentación de dicho documento, se entenderá que el empleado no justificó la ausencia y, aparte del no pago de nómina o dominical, el empleador quedará en libertad de ajustar el salario y de aplicar las sanciones disciplinarias o las medidas que estime convenientes.

- Para el caso de citas médicas con especialista, el trabajador deberá solicitar el permiso con una antelación mínima de dos (2) días hábiles, adjuntando un certificado previo expedido por la EPS o ARL a la cual se encuentre afiliado, en el que se acredite la asignación de la cita dentro del horario laboral.

- Para el caso de obligaciones escolares como acudiente, el trabajador deberá solicitar el permiso con una antelación mínima de dos (2) días hábiles, adjuntando un certificado previo expedido por la institución educativa, en el que se verifique el día y la hora de la citación, **cuando la asistencia del acudiente sea efectivamente requerida por la institución educativa.**

- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

PARÁGRAFO 1. En caso de que se requiera un permiso, por motivos diferentes a los enunciados anteriormente, este se deberá solicitar, con no menos de ocho (8) días de anticipación, indicando su motivación y el período de tiempo que se requiere. De concederse el permiso, se informará al trabajador si se le permite compensar el tiempo que se ha ausentado en un horario distinto al ordinario, o si no hay lugar al salario en lo correspondiente al tiempo no laborado. Con respecto a los tratamientos dentales, que impliquen asuntos preventivos o sin gravedad, estos deberán realizarse fuera de la jornada laboral.

PARÁGRAFO 2. En todos los casos, salvo para el de calamidad doméstica, el empleado que se encuentre interesado en la obtención de un permiso deberá obtener el visto bueno de su jefe inmediato. Dicho permiso también deberá ser tramitado ante el área de Gestión Humana o de quien haga sus veces. En caso de que se dé la aprobación, esta área lo hará por escrito y este documento deberá ser entregado por el trabajador, a la salida de las instalaciones de trabajo.

PARÁGRAFO 3. PERMISO DE ESTUDIO. Al no ser este permiso de otorgamiento obligatorio, este dependerá únicamente de la voluntad del empleador.

ARTÍCULO 44. LICENCIA POR LUTO. El empleador concederá al empleado en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este artículo para la cual deberá acreditarse al empleador el Certificado de defunción dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. (Ley 1280 de 2009).

PARÁGRAFO 1. Grupos Familiares cobijados por la licencia de Luto.

- **Cónyuge o compañero.**
  En este grupo están los esposos o compañeros permanentes.
- **Familiares hasta el segundo grado de consanguinidad**.
  Este grupo está compuesto por los padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos, quienes están dentro del primero y segundo grado de consanguinidad.
- **Familiares hasta el primer grado de afinidad.**
  A este grupo sólo pertenecen los suegros del empleado. No incluye cuñados ni ningún otro familiar del cónyuge como tíos, abuelos, primos, etc.
- **Familiares hasta del segundo grado de parentesco civil.**
  El parentesco civil corresponde al hijo adoptado y cómo el derecho llega hasta el segundo grado, comprende padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos.
- Si bien la ley sólo consideró el primer grado civil, la corte constitucional en sentencia C-892 de 2012 lo hizo extensivo al segundo grado civil, por lo que el tratamiento en el parentesco civil quedó idéntico a cuando el fallecido es pariente consanguíneo.

PARÁGRAFO 2. En caso de que el empleado no acredite el fallecimiento del familiar, con el documento antes señalado, y dentro del plazo establecido, esto se considerará como una falta grave.

ARTÍCULO 45. LICENCIA DE MATERNIDAD. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia, en consecuencia, el empleador otorgará protección reforzada a las madres gestantes o que estén disfrutando de descansos remunerados por maternidad o en caso de aborto, conservando vigente el contrato a la empleada cuando su terminación por vencimiento del plazo coincida con alguna de las situaciones descritas hasta la terminación de la licencia. (Artículos 236, modificado por el artículo 1 Ley 1822 de 2017 y 237 del Código Sustantivo del Trabajo). Si la empleada presentase certificado médico en el cual se justifique un mayor número de días de descanso, le será concedido por el empleador.

Una vez cumplido este periodo, la empleada tendrá derecho al permiso de lactancia regulado en las disposiciones siguientes.

ARTÍCULO 46. PERMISO DE LACTANCIA. El empleador concederá a la empleada dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada laboral para lactancia, sin descuento alguno del salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad del menor.

Una vez cumplido este periodo, la empleada tendrá derecho a un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años del menor, siempre y cuando se mantenga y acredite a través de certificado médico que señale las razones que justifican la extensión de la lactancia.

ARTÍCULO 47. LICENCIA DE PATERNIDAD. El empleador respetará el derecho que tiene el empleado de gozar de la licencia de paternidad correspondiente a dos (2) semanas calendario, inmediatamente posteriores al parto, en los términos establecidos en la ley a saber:

1. La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando durante las semanas previas al día del parto.
2. La licencia remunerada de paternidad opera tanto para los hijos nacidos de su cónyuge o de la compañera permanente, como para el padre adoptante.
3. Antes de que ocurra el nacimiento, el empleado debe informar al empleador sobre el estado de embarazo de su pareja y la fecha probable de parto, con el fin de que se prevea un reemplazo en el momento de su ausencia por el nacimiento.
4. El empleado deberá acreditar ante el empleador o sus representantes después de incorporarse nuevamente al trabajo en un tiempo no mayor a 15 días hábiles, a fin de legalizar la licencia de paternidad la siguiente documentación:
    - Formulario debidamente diligenciado
    - Registro civil de nacimiento
    - Licencia de maternidad o incapacidad de su esposa
    - Fotocopia de las dos cédulas
    - Si se pertenece a diferentes EPS certificación de pertenencia a la otra EPS Documento que acredite la calidad de cónyuge (Registro civil de matrimonio) o de compañero permanente (Declaración ante notario).

ARTÍCULO 48. Las licencias, remunerada o no para ausentarse del puesto de trabajo serán otorgadas por el rector de la Institución, para lo cual el empleado deberá solicitar por escrito la licencia, el plazo y las razones que la motivan.

ARTÍCULO 49. LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA (Ley 2114 de 2021): Los padres podrán distribuir entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos que establece la Ley. Es independiente del permiso de lactancia. Será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el periodo correspondiente, a cargo del empleador o la EPS. Deberá presentarse por escrito de mutuo acuerdo entre los padres y presentando ante los respectivos empleadores dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.

PARÁGRAFO 1. No podrán optar por la licencia parental compartida, lo padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales, los condenados en los últimos dos (2) años por delitos de violencia intrafamiliar, inasistencia alimentaria o medida de protección en su contra.

ARTÍCULO 50. LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL (Ley 2114 de 2021): La madre o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual podrán cambiar un periodo determinado de sus respectivas licencias por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al periodo del tiempo correspondiente.

Es independiente del permiso de lactancia, se contará a partir del día del parto y estará a cargo del empleador o EPS según corresponda. También aplicable a la licencia parental compartida y requiriendo los mismos documentos para su otorgamiento.

ARTÍCULO 51. En ninguno de los casos, los trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiere sido concedido, sin exceder

del tiempo convenido. De lo contrario, La Congregación dejará de pagar el tiempo tomado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada.

ARTÍCULO 52. NO SON TOMADOS COMO CALAMIDAD DOMÉSTICA: Los permisos solicitados por los trabajadores para la asistencia a eventos que puedan ser encargados a otras personas como asistentes o representantes de los padres, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o ser compensado con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de La Congregación.

ARTÍCULO 53. El empleado (a) tiene la obligación de regresar al trabajo, en el momento en el cual cese el permiso o la licencia otorgados, o al día siguiente de aquel en que termina la licencia. El retardo en el lugar de trabajo, sin comunicar una causa plenamente justificada, se constituye como una falta grave, la cual será calificada por la parte.

CAPÍTULO XIII
DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 54. Es el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo o convenida, ni en sus vacaciones, descansos o permisos. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral, vacaciones, descansos o permisos.

PARÁGRAFO 1. No están sujetos a esta garantía los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo y los que por naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.

PARÁGRAFO 2. Tampoco será aplicable en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la Institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de La Congregación, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

CAPÍTULO XIV
SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 55. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN: El empleador y el trabajador podrán convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, respetando el salario mínimo legal vigente o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales: por unidad de tiempo, por obra o a destajo, por tarea, etc.

ARTICULO 56. SALARIO INTEGRAL No obstante lo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y de las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario, superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, será válida la estipulación escrita de un salario que, además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de las prestaciones, los recargos y los beneficios, tales como el correspondiente al trabajo nocturno, el extraordinario o el dominical y festivo, así como el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, los subsidios y los suministros en especie y, en general, los 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, más el factor prestacional, correspondiente a la Congregación de los Hermanos de las Escuelas Cristianas, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

El salario antes mencionado no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni a los aportes al SENA, al ICBF y a las Cajas de Compensación Familiar; sin embargo, para el caso de los aportes a estas tres últimas entidades, estos se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda que su contrato de trabajo se ha dado por terminado (Artículo 18 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 57. Se denomina jornal, al salario estipulado por días y sueldo, al salario estipulado por periodos de tiempo mayores (Artículo 133 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 58. Salvo que sea convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, y este se hará durante su jornada de trabajo o inmediatamente después de que este cese; también se puede realizar el pago a través de una transferencia electrónica, dirigida a la cuenta del trabajador, según lo establezca el empleador (Artículo 138 Numeral 1°, del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 59. PERIODOS DE PAGO: Para los trabajadores de la Congregación de los Hermanos de las Escuelas Cristianas, los períodos de pago serán mensuales, en períodos vencidos. El salario se pagará directamente al trabajador, se prohíbe el pago a terceros. Dicho pago se efectuará de la siguiente manera:

1. El salario en dinero deberá pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. Para los jornales, el período de pago no podrá ser mayor a una semana; para los sueldos, no podrá ser mayor a un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno deberá efectuarse junto con el salario ordinario, del período en el que se han causado o, a más tardar, junto con el salario del período siguiente (Artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO: El pago del sueldo cubrirá los días de descanso obligatorio remunerado, que se interpongan en el mes. En la Congregación de los Hermanos de las Escuelas Cristianas, no existen prestaciones adicionales, a las que son legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XV
SERVICIO MEDICO, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 60. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los empleados a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud Ocupacional y al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST) implementado por el empleador, con el objeto de velar por la protección integral del empleado. Ley 1562 de 2012, compilada por el Decreto Único Reglamentario Del Sector Del Trabajo 1072 de 2015.

PARÁGRAFO. Todos los empleados están en la obligación de conocer la política de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, incluidos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST) y atender al uso de los implementos de protección, así como a las orientaciones sobre higiene y seguridad.

ARTÍCULO 61. Los servicios médicos que sean requeridos, por los empleados de Congregación de los Hermanos de las Escuelas cristianas, se prestarán a través de la EPS, ARL y la IPS, a la cual estos estén afiliados.

ARTÍCULO 62. Todo empleado, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, quien a su vez le autorizará para que se dirija a la EPS 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 empleado debe someterse. Si el empleado no acudiere al servicio de salud, no da aviso al empleador y/o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 63. Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en la obligación de dar aviso, de manera inmediata, a la Congregación o a su representante. El empleador no es responsable de la agravación de que se pueda presentar en las lesiones o de perturbaciones relacionadas, cuando el trabajador no dé aviso del accidente o se retarde en hacerlo, sin tener una justa causa.

ARTÍCULO 64. El trabajador deberá cumplir con las instrucciones, los exámenes y los tratamientos que ordene el médico tratante de la IPS, la cual presta el servicio a través de la EPS o la ARL, a la que se encuentra afiliado el trabajador. Un empleado que, sin justa causa, se negase a someterse a los exámenes, a las instrucciones o a los tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la contraprestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga, como consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 65. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de salud y de seguridad laboral que, en general, prescriban las autoridades del ramo y en particular, a las que ordene la entidad, para la prevención de las enfermedades y de los riesgos, en el manejo de los elementos de trabajo, especialmente, con el objetivo de evitar accidentes y enfermedades laborales.

ARTÍCULO 66. En caso de accidente de trabajo, el empleador inmediatamente atenderá la prestación de los primeros auxilios, así como la remisión a urgencias para el empleado y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes, para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, informando de este, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes al suceso, a la entidad promotora de salud y a la administradora del riesgo laboral, en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994.

ARTÍCULO 67. En caso de ocurrir un accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el empleado lo comunicará inmediatamente a la empleadora, o a su representante, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica necesaria y se brinde el tratamiento oportuno, según las disposiciones legales vigentes. A partir de dicho tratamiento se indicarán, tanto las consecuencias del accidente, como la fecha en la cual se termina la incapacidad, si esta fuera determinada.

ARTÍCULO 68. El Trabajador de la Congregación está obligado a asistir a los programas de capacitación, prevención e información, y a cumplir con las recomendaciones del empleador y de las entidades administradoras de riesgos laborales, para la prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales. Así mismo, está obligado a cumplir con los siguientes puntos:

1. Asistir y participar activamente a los programas, a las campañas y a las acciones de educación y de prevención, cuyo objetivo es divulgar las normas y los reglamentos técnicos en salud ocupacional, que son expedidos por el Ministerio de Trabajo o por la Congregación, así como a cumplir con dicha normatividad.
2. Concurrir a los programas, a las campañas y las acciones de educación y de prevención, para el desarrollo del plan de trabajo anual, del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad.
3. Conocer y aplicar lo informado en la asesoría técnica básica, impartida por las entidades administradoras de riesgos laborales, respecto del diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de la entidad.
4. Cumplir el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan de Trabajo anual.
5. Asistir y participar en la capacitación básica para el montaje de la brigada de emergencias, primeros auxilios, Sistema de Calidad y Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Asistir y participar en la integración y en la capacitación como miembros del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo.
7. Aplicar y fomentar estilos de trabajo y de vida saludables.
8. Aplicar las medidas e instrucciones impartidas por la Dirección de talento humano, la coordinación de SGSST, la EPS o por la ARL, con el fin de responder favorablemente, tanto a los tratamientos, como a la reubicación o a la rehabilitación.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del empleado de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo del empleador que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para

la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los empleados privados como los servidores públicos. (Artículo 91 numeral 5 literal b) Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 69. La Congregación y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual, en cada caso, deberán determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el SG -SST. El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de Salud establecerán las reglas a la cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la institución deberá ser informado a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 70. De conformidad con el artículo 1o de la Ley 1562 de 2012, para todos los efectos, se entenderá como seguridad y salud en el trabajo, todo lo que antes de la entrada en vigor de dicha ley, hacía referencia a salud ocupacional; por lo tanto, el Comité Paritario de Salud Ocupacional se denominará Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo, y este tendrá las funciones establecidas de acuerdo con la normatividad correspondiente.

ARTÍCULO 71. La Congregación aplica el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, como un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo (Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 72. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es liderado e implementado por La Congregación, con la participación de los empleados, garantizando la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, así como el mejoramiento del comportamiento de los empleados, las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y de los riesgos, en el lugar de trabajo. Para tal efecto, la empleadora aborda la prevención de los accidentes y de las enfermedades laborales, así como la protección y la promoción de la salud de sus trabajadores.

ARTÍCULO 73. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS, RESPECTO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente, tendrán, entre otras, las siguientes responsabilidades:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Cumplir con las normas, los reglamentos y las instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad, con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales o de obtener su mejoría y recuperación.
4. Informar oportunamente a la empleadora, acerca de los peligros y de los riesgos latentes, en su sitio de trabajo.
5. Participar de manera activa en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, que estén definidas en el plan de capacitación.
6. Participar y contribuir en el cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
7. Cumplir las sugerencias, órdenes e instrucciones de las entidades de seguridad social, respecto de las funciones que debe realizar como empleado, para lograr el restablecimiento y la recuperación de su salud.
8. Las que se señalen en las resoluciones del Ministerio de Trabajo y demás reglamentaciones, circulares de la Congregación y documentos emanados de ella.

ARTICULO 74. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto el empleador como sus empleados, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo, y el Ministerio de Salud y de la Protección Social, el SG - SST y las demás que con tal fin se establezcan. De igual forma, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 y al Decreto 1443 de 2014 legislación vigente sobre salud

ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO XVI
ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 75. De acuerdo con los centros de costo y con los cargos existentes, en la Congregación de los Hermanos de las Escuelas Cristianas, el orden jerárquico es el siguiente:

a) En los colegios, para el caso de los docentes y del apoyo educativo: el rector, el coordinador académico y gestor de talento humano.

b) En los colegios, para los empleados administrativos y de servicios generales será de acuerdo con el siguiente orden: Rector, jefe Inmediato y gestor de talento humano.

c) En las comunidades: el Visitador, el director y el ecónomo de la comunidad y el director de talento humano.

d) En la Procuraduría: el Visitador, el Ecónomo, el director administrativo y financiero, el jefe inmediato, y el director de talento humano.

e) En las Casas de Formación: el Visitador, el director de la casa, el ecónomo y el director de talento humano.

f) En las secretarías: El Visitador, el secretario y el director de talento humano.

g) En las Casas de Encuentros y Fincas: el Visitador, El Ecónomo, el director administrativo y financiero, el Administrador, y el director de talento humano.

PARAGRAFO 1. Los cargos mencionados en este artículo tienen facultades para imponer sanciones disciplinarías a los trabajadores de la Congregación de los hermanos de las escuelas cristianas, siempre y cuando exista un debido proceso.

PARAGRÁFO 2. Todo superior jerárquico tiene la obligación de supervisar y vigilar directamente las labores del personal bajo su mando, asegurando el orden, la disciplina y el cumplimiento de los reglamentos, así como atendiendo sus necesidades. Está facultado para realizar las observaciones y correcciones necesarias a los empleados, debiendo reportar por escrito a su superior respectivo cualquier irregularidad detectada en el servicio.

PARAGRAFO 3. Los reclamos de los empleados se harán ante la persona que haga las veces de jefe inmediato, quien escuchará y si es de su competencia dará solución, de lo contrario, se deberá trasladar la situación al superior jerárquico correspondiente o al Rector de acuerdo con la gravedad de la queja. En todo caso siempre se dará un informe escrito al empleador. Se establece en segunda instancia el director de Talento Humano de la procuraduría talentohumano@lasalle.org.co

CAPÍTULO XVII
LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 76. La Congregación se ajustará a lo dispuesta en la Ley 1098 de 2006 (Ley de Infancia y Adolescencia), así como a la Lista de Labores Prohibidas para menores, expedida por el Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 77. La persona que tenga conocimiento de la participación de menores de edad en la realización de los trabajos prohibidos en ese capítulo deberá informar al Ministerio de Trabajo para la aplicación de las sanciones a que haya lugar.

ARTÍCULO 78. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto estos suponen una exposición severa a riesgos para su salud o para su integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos que deban ser realizados en temperaturas anormales, en ambientes contaminados o con ventilación insuficiente.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyan agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos o deficiencia de oxígeno, por consecuencia de la oxidación o de la gasificación.
4. Trabajos en los que el menor de edad está expuesto a ruidos, que sobrepasen los ochenta (80) decibeles.

5. Trabajos en los que se tengan que manipular sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen una exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas o a emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen una exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajos en basureros o cualquier otro tipo de actividades en las cuales 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 los cuales se emplee pintura industrial, y en los que se haga uso de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto, que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, en afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, en hornos de fundición de metales, en fábricas de acero, en talleres de laminación, en 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 que estén próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras u otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos en vidrio y alfarería, en trituración y mezclado de materia prima; trabajos de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena; trabajos en locales de vidriado y grabado; trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, de corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, de tubos y similares; trabajos en moldeado de ladrillos a mano, trabajos en prensas y en hornos de ladrillos.
20. Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos, en los cuales se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos, en los cuales se desprendan vapores o polvos tóxicos, así como en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales, que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás actividades que se encuentren señaladas, de forma específica, en los reglamentos del Ministerio de Salud y Protección Social.

PARÁGRAFO 1. Los empleados menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o en un empleo 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 obtengan el certificado de aptitud profesional expedido por el 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.

PARÁGRAFO 2. Quedan prohibidos a los empleados menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en lugares contrarios a la moral y buenas costumbres o en lugares de diversión en que se facilite o permita el consumo de bebidas alcohólicas o cualquier sustancia que atente contra su salud. De igual modo, se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (Artículo 117 Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la Adolescencia- Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005).

PARAGRAFO 3. Queda prohibido el trabajo nocturno para los empleados menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (Artículo 243 del Decreto 2737 de 1989).

CAPÍTULO XVIII
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 79. SON DEBERES DE LOS TRABAJADORES:

1. Conocer, cumplir e impulsar la filosofía, el sistema de gestión de la calidad y el proyecto educativo institucional.
2. Conocer y cumplir las Políticas, normas y demás directrices del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Conocer, respetar y cumplir las prescripciones normativas que integran la relación laboral como la ley, los reglamentos, los contratos, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y demás lineamientos relacionados.
4. Conocer y cumplir el Manual de Políticas Administrativas.
5. Dar un trato digno y respetuoso a sus superiores, compañeros de trabajo, contratantes, empleados de contratantes y contratistas, alumnos, padres de familia y acudientes, y personal en general que se encuentre bajo cualquier circunstancia en las instalaciones de la Institución.
6. Procurar completa armonía con sus superiores, compañeros de trabajo, sus alumnos, acudientes y los padres de familia, así como en el ejercicio de sus relaciones personales y durante la ejecución de sus labores.
7. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la institución educativa.
8. Ejecutar los trabajos que le confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
9. Guardar la subordinación con sus superiores.
10. Recibir y acatar las órdenes, las instrucciones y las correcciones relacionadas con su trabajo, mostrando su verdadera intención, la que en todo caso debe ser, la de encaminar y perfeccionar sus esfuerzos, en provecho propio y, en general, en beneficio de La Congregación.
11. Ser veraz en todo momento, sin suministrar información parcial o acomodada que perjudicar a la Institución.
12. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo
13. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores.
14. Comunicar a sus superiores sus ideas e iniciativas que tiendan a mejorar la eficiencia en el trabajo que pueda beneficiar a la institución.
15. Asistir a las actividades de capacitación y perfeccionamiento y efectuar las prácticas y trabajos que se les imparta.
16. Desempeñar el cargo de acuerdo con las funciones señaladas en la descripción del oficio, así como de las que sean conexas o complementarias de la labor principal, todo de acuerdo con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos por el empleador.
17. Responder por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes confiados a su guarda o administración.
18. Estar atento a los canales de comunicación institucionales establecidos por La Congregación.
19. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, datos e información sobre las labores desempeñadas, especialmente sobre los aspectos de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
20. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la Institución o establecimientos.
21. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones, órdenes y medidas preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales, prescritas por el médico tratante o por las autoridades del ramo.
22. Hacer uso de todos los elementos proporcionados por el empleador que prevengan accidentes de trabajo.
23. No exponerse innecesariamente a riesgos laborales.
24. Reportar de manera oportuna los accidentes de trabajo acontecidos.
25. Reportar de manera oportuna cualquier desmejora en sus condiciones de salud.
26. Asistir puntualmente al inicio de la jornada laboral establecida por La Congregación.

27. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, absteniéndose de realizar actos que puedan lesionar la integridad moral o física de las personas o vulnerar su intimidad o ejercer en su contra actos de coacción para obtener favores o provechos indebidos.
28. Las demás obligaciones contenidas en la ley, en el presente reglamento, circulares o memorandos expedidos por el empleador o sus representantes y en el contrato de trabajo.

CAPÍTULO XIX
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA CONGREGACIÓN DE LOS HERMANOS DE LAS ESCUELAS CRISTIANAS Y PARA LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 80. Son obligaciones especiales del empleador las siguientes:

1. Velar por el estricto cumplimiento del presente Reglamento Interno de Trabajo y del perfil del cargo.
2. Propiciar la armonía en las relaciones laborales con sus empleados.
3. Otorgar los beneficios sociales y otros derechos reconocidos en las disposiciones legales vigentes sobre la materia.
4. 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.
5. 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, Defensoría Del Pueblo o cualquier otro Centro De Conciliación, al cual haya acudido el ofendido.
6. 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.
7. Adoptar, implementar y divulgar políticas institucionales orientadas a la prevención, atención y sanción del acoso y la violencia sexual en el trabajo, garantizando canales de denuncia y medidas de protección, de conformidad con la Ley 2365 de 2024.
8. Poner a disposición de los empleados, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de sus labores.
9. Procurar locaciones apropiadas y elementos adecuados de protección personal contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud de cada colaborador.
10. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el empleador contará conlos recursos materiales y humanos necesarios que se requieren y que son exigidos en el en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST.
11. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
12. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del empleado, a sus creencias y sentimientos.
13. Conceder al empleado los permisos necesarios para los fines y en los términos indicados en el presente Reglamento.
14. Dar al empleado, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado; el último pago de seguridad social y parafiscal realizado por la entidad.
15. Emitir la orden correspondiente, para practicar examen médico al término de su relación laboral y dar al colaborador una certificación sobre el particular. Se considerará que el empleado por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días calendario 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.
16. Suministrar al empleado los gastos razonables de desplazamiento, cuando tenga que desplazarse fuera del lugar o sitio de trabajo a realizar cualquier diligencia encargada por el empleador.
17. Llevar al día los registros de horas extras, vacaciones, accidentes de trabajo y demás novedades laborales.
18. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
19. Garantizar el acceso del empleado menor de edad a la capacitación laboral y conceder licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral.
20. Suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al empleado, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo vigente. Tiene derecho a esta prestación el empleado que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del

empleador. (Artículo 230 Modificado por el art. 9, Decreto 617 de 1954. Modificado por el art. 7o. de la Ley 11 de 1984)

21. Manejar la información de los trabajadores, de acuerdo con la Ley de Habeas Data (Ley 1581 de 2012).

ARTÍCULO 81. Son obligaciones especiales del trabajador las siguientes:

1. Realizar personalmente su 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 Congregación de los Hermanos de las Escuelas Cristianas o sus representantes, de acuerdo con el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados, así como el carné y demás documentos, folletos o publicaciones que se encuentren en su poder en virtud de las labores realizadas; de no ser así, se procederá conforme a la ley.
4. Guardar rigurosamente la moral y el trato respetuoso en sus relaciones con superiores, compañeros y alumnos.
5. Comunicar oportunamente a la Congregación las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Colaborar, en la medida de lo posible, en caso de siniestro o riesgo inminente que pueda afectar a las personas o bienes de la Congregación.
7. Acatar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Congregación o por las autoridades competentes, así como observar con diligencia las instrucciones para evitar accidentes o enfermedades laborales.
8. Registrar en las oficinas de la Congregación la dirección de su domicilio y dar aviso oportuno de cualquier cambio.
9. Someterse al control y vigilancia respecto del cumplimiento de los horarios y demás medidas de seguridad establecidas por la Congregación, incluyendo el registro de ingreso y salida y la revisión de objetos personales cuando existan razones objetivas que lo justifiquen, respetando la dignidad del trabajador.
10. Ejecutar por sí mismo las labores o tareas conexas, accesorias o complementarias a la principal del cargo que desempeña.
11. Asistir puntualmente a las reuniones generales o de grupo organizadas por la Congregación.
12. Registrar y mantener actualizada en el área correspondiente toda la información personal y los cambios relevantes en su estado civil o núcleo familiar.
13. Usar el uniforme o vestimenta adecuada acorde con el oficio realizado y portar en lugar visible el carné institucional.
14. Cumplir las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, del presente reglamento y de las instrucciones, procedimientos y normas de la Congregación.
15. Informar de manera inmediata cualquier situación de riesgo, accidente o irregularidad que pueda afectar la integridad de las personas o los bienes de la Institución.
16. Participar en los programas preventivos y de capacitación que programe el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o la Dirección de la Congregación.
17. Cumplir con las citas, tratamientos, terapias y períodos de incapacidad ordenados por el Sistema de Seguridad Social en Salud y aportar oportunamente las certificaciones médicas correspondientes.
18. Utilizar únicamente el software legalmente adquirido por la Congregación.
19. Mantener aseado y ordenado el puesto de trabajo.
20. Evitar el desperdicio de materiales y procurar el mayor rendimiento en el desempeño de sus labores.
21. Rendir plenamente en el desempeño de sus tareas y laborar de manera efectiva durante la jornada reglamentaria.
22. Asistir con puntualidad al trabajo y cumplir con los horarios asignados, incluyendo la marcación personal de los controles establecidos para entrada y salida.
23. Observar lo establecido por la Congregación en lo referente a la solicitud de permisos y reporte de enfermedades, ausencias y novedades semejantes.
24. Laborar horas extras legalmente aprobadas cuando lo indique la Congregación por necesidades del servicio.

25. Cumplir estrictamente los compromisos de orden económico adquiridos con la Congregación, conforme a la ley.
26. Evitar que personas extrañas utilicen los servicios y beneficios destinados a los trabajadores.
27. Observar el conducto regular en sus relaciones con la Congregación.
28. Poner en conocimiento del empleador todo suceso importante para el desarrollo cabal del objeto social.
29. Dedicarse exclusivamente a las labores de su cargo y no intervenir en funciones que competan a otro empleado, salvo autorización expresa.
30. Dar uso racional a los elementos de trabajo, papelería, equipos y demás recursos suministrados.
31. Informar daños o averías en las instalaciones, bienes o herramientas de la Institución.
32. Comunicar al empleador el uso de medicamentos o tratamientos que permitan una mejor atención en caso de urgencia.
33. Atender las comunicaciones e instrucciones impartidas por medio de circulares, manuales o carteleras relacionadas con el desempeño del servicio.
34. Hacer uso de los documentos, papelería y medios de identificación de la Institución únicamente para el desarrollo de las actividades propias de su cargo, evitando obtener beneficios indebidos.
35. Abstenerse de solicitar préstamos o ayudas económicas a terceros que mantengan relaciones con la Institución.
36. Abstenerse de aceptar donaciones o dádivas de terceros con finalidad distinta a la gratuidad.
37. Presentar oportunamente la relación de gastos realizados en desarrollo de sus funciones, con los soportes correspondientes, absteniéndose de reportar cuentas ficticias.
38. Solicitar autorización previa y escrita para retirar de las instalaciones equipos, documentos o elementos que pertenezcan a la Institución o a terceros.
39. Abstenerse de autorizar u ordenar, sin competencia, la realización de funciones o pagos que correspondan a otra dependencia.
40. Cumplir con los instructivos para el diligenciamiento de pagarés o títulos ejecutivos que constituyan deudas a favor del empleador.
41. Usar permanentemente los elementos de protección personal suministrados por la Congregación.
42. Hacer observaciones, reclamos y solicitudes por conducto del respectivo superior, de manera fundada y respetuosa.
43. Capacitarse y participar en las actividades formativas impartidas por la Congregación en temas inherentes a sus funciones.
44. Respetar y observar la señalización y prescripciones de seguridad industrial tendientes a prevenir riesgos laborales.
45. Dar aplicación y fiel cumplimiento a los programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo implementados por la Institución.
46. Atender los protocolos establecidos para la promoción y prevención de la propagación de virus o patologías relacionadas.
47. Cuando tenga personal a cargo, garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención descritas en los protocolos establecidos.
48. Todas las demás obligaciones y deberes contenidos en la ley, en el presente reglamento, en directivas, políticas o memorandos expedidos por la Congregación o sus representantes, el Manual de Convivencia y el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 1. CONFLICTO DE INTERÉS. Existe un conflicto de intereses cuando se presenta una situación en virtud de la cual una persona, en razón de su actividad, se enfrenta a distintas alternativas de conducta en relación con intereses incompatibles, ninguno de los cuales puede privilegiar en atención a sus obligaciones legales o contractuales. Para la Corporación existe un conflicto de intereses cuando alguna persona, se enfrenta a una situación en la cual el logro de sus propios intereses puede afectar los objetivos y propósitos institucionales.

PARÁGRAFO 2. PROCEDIMIENTO FRENTE AL CONFLICTO DE INTERÉS. El posible conflicto de interés propio o ajeno debe informarse al superior jerárquico inmediato, salvo que éste se encuentre involucrado en el posible conflicto; en este caso deberá informarse a la Rectoría por escrito suscrito por el interesado, remitido por correo físico o electrónico a quien(es) corresponda, y en el cual se enuncien de manera detallada:

- Los hechos o circunstancias que engendran el posible conflicto.
- Las pruebas que considere pertinente anexar.
- Las razones por la cuales puede existir el conflicto.
- Otras personas u organizaciones afectadas por el conflicto (si las hubiere).

PARÁGRAFO 3. Incumplimiento. El incumplimiento del deber de revelar el posible conflicto de interés propio o ajeno, aun por una sola vez y así no genere perjuicio alguno para el empleador, constituye FALTA GRAVE, y justifica la terminación del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 82 SON OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS DOCENTES:

1. Dictar las asignaturas y ejecutar los proyectos que le sean asignados en el horario establecido y atendiendo a la planeación.
2. Observar en sus relaciones con La Congregación, sus representantes, compañeros de trabajo, el estudiantado y sus padres y/o acudientes, las normas éticas y académicas consagradas en el Manual de Convivencia y las reglamentaciones internas.
3. Mantener la prudente reserva sobre los temas académicos de prueba.
4. En guarda de los postulados éticos de la institución abstenerse de solicitar o recibir préstamos o dádivas de los educandos, sus progenitores o acudientes.
5. Efectuar acompañamiento en las actividades institucionales y en las horas de descanso de los estudiantes, en los sitios que le sean asignados.
6. Informar al área encargada las dificultades que identifique puedan tener los estudiantes en el desarrollo de las clases y que imposibilite su participación y el proceso pedagógico.
7. Entregar, oportunamente el resultado de pruebas, trabajos y evaluaciones a los estudiantes.
8. Entregar a las directivas en las fechas establecidas la información debidamente actualizada y contenida en observadores o anecdotarios, evaluaciones para revisión, planillas de notas, programación de desarrollo de proyectos puntuales o transversales, informes, actualización de mallas curriculares, planeación mensual y en general toda la información inherente a su función docente.
9. Cumplir los turnos de acompañamiento establecidos desde Coordinación para los descansos de los estudiantes.
10. Asistir a las reuniones de padres de familia, entrega de boletines, ceremonias protocolarias, Escuelas de Padres que convoque el centro educativo en jornada contraria a la académica.
11. Todas las demás obligaciones y deberes contenidos en la ley, en el presente reglamento, en directivas, circulares o memorandos expedidos por el empleador o sus representantes, el Manual de Convivencia o en el contrato de trabajo.

CAPITULO XX
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA CONGREGACIÓN Y LOS EMPLEADOS

ARTICULO 83. SE PROHÍBE A LA CONGREGACIÓN:

1. Realizar, promover o permitir cualquier conducta persistente, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, enmarcada en el esquema de Acoso laboral, con el fin de generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia de este.
2. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los empleados sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los autorizados en los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
    - Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% (cincuenta por ciento) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
    - El Banco Popular de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
    - En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, el empleador puede retener el valor respectivo en los casos previstos en el artículo 250 del C.S.T.

3. Obligar en cualquier forma a los empleados a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca el empleador; sin embargo si el empleado de manera voluntaria desea acceder a servicios que presta el empleador y que no hacen parte de sus obligaciones para con el empleado, éste deberá cubrir su costo y autorizar previamente por escrito su descuento de nómina y de la liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales si a la terminación de su contrato persiste alguna obligación para con el empleador.
4. Exigir o aceptar dinero del empleado como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
5. Limitar o presionar en cualquier forma a los empleados en el ejercicio de su derecho de asociación.
6. Imponer a los empleados obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
7. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
8. Hacer o permitir todo género de rifas, relaciones comerciales, préstamos, colectas o suscripciones entre los empleados o entre estos y estudiantes o padres de familia.
9. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º 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 confederaciones a los empleados que se separen o sean separados del servicio.
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los empleados o que ofenda su dignidad en los términos establecidos por la Jurisprudencia y la Doctrina. (artículo 59, C.S.T.).
11. Trasgredir la normatividad (ley2191 de 2022) y la política de desconexión laboral.

ARTICULO 84. SE PROHÍBE A LOS EMPLEADOS:

1. Realizar, promover o no informar sobre cualquier conducta persistente, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, enmarcada en el esquema de acoso laboral, con el fin de generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia de este.
2. Sustraer de la sede o establecimiento, cualquier elemento que no sea de su pertenencia sin la debida autorización de los superiores designados y competentes para tal fin.
3. Sustraer de la sede o establecimiento, elementos o equipos que le sean asignados para su trabajo sin permiso del empleador o sus representantes.
4. Permitir que retiren, sin autorización para ello, elementos, máquinas, útiles, mercancía, bienes, implementos, materias primas sobrantes de las instalaciones donde labora.
5. Efectuar o sostener todo género de rifas, relaciones comerciales, fianzas, prestamos, colectas o suscripciones entre los empleados y/o con estudiantes o padres de familia, en ejercicio de la potestad que le asiste al empleador para regular todas las situaciones que puedan afectar el ambiente laboral y el institucional
6. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar el personal de vigilancia.
7. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin la debida autorización escrita del empleador o sus representantes.
8. 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.
9. Hacer cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
10. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
11. Trasgredir la normatividad (ley 2191 de 2022) y la política de desconexión laboral.
12. Llevar a cabo actos de irrespeto verbal o físico con sus superiores, compañeros, subordinados, alumnos, padres de familia o acudientes, contratantes, empleados de estos y/o contratistas, dentro y fuera de las instalaciones de la Institución.
13. Autorizar o ejecutar operaciones que afecten intereses y reputación del Empleador.
14. Realizar negociaciones a nombre del Empleador sin la respectiva autorización.
15. Hacer uso de los elementos de trabajo, herramientas, papelería, informes, teléfonos fijos o celulares de la Institución para fines personales o ajenos a la labor asignada a su cargo.
16. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, así como ser sorprendido en uno de estos estados en los lugares de trabajo, o ingerir licores en los lugares de

trabajo en caso de que la Institución considere que un empleado se encuentra en estas circunstancias podrá ordenarle que se someta a los exámenes médicos y científicos para comprobar su estado, igualmente podrá ordenarle que se retire de las instalaciones de la Institución cuando a juicio de la misma, el estado del empleado ponga en peligro su seguridad y violente los principios impartidos a sus estudiantes y compañeros.

17. Conservar elementos inflamables o explosivos, tóxicos, barbitúricos, licor, estupefacientes y/o drogas enervantes productos afines o semejantes, en su puesto de trabajo que pongan en peligro los bienes materiales, personales y la honra de la Institución y sus empleados.
18. Descuidar sus funciones y poner en peligro la reputación e imagen poniendo a la Institución o a sus compañeros o superiores inmersos en investigaciones administrativas, prejudiciales o judiciales de cualquier índole (penal, comercial, civil, laboral, etc.)
19. Realizar actividades comerciales en las horas de trabajo o desarrollar actividades laborales paralelamente en el horario de trabajo.
20. Prestar directa o indirectamente servicios laborales o civiles independientes a terceros durante la vigencia de este contrato, dentro del lugar y horas de trabajo o por fuera del mismo a los padres de familia y acudientes de la Institución.
21. Como medida de higiene debe evitarse ingerir alimentos en el puesto de trabajo, en horas de labor y en las instalaciones de la Institución en horas distintas a las dedicadas al descanso o al almuerzo.
22. Cubrir ausencias en el puesto de trabajo de compañeros, sin autorización expresa del superior.
23. Ocultar faltas cometidas por algún alumno o trabajador de la Institución.
24. No informar oportunamente sobre posibles errores a favor en la liquidación de algún pago.
25. Hacer mal uso o engañar a la Institución para obtener préstamos de cualquier índole.
26. Salvo debido a las funciones del cargo o de la competencia o necesidad médica del empleado, conservar en el puesto de trabajo medicamentos, insumos, herramientas o documentos distintos a los utilizados en la función asignada.
27. Alterar o modificar los trámites administrativos, de contratación o de controles, reportes, correos electrónicos y/o certificados, sin autorización previa, escrita y expresa del superior.
28. Presentar relación de gastos ficticias con ocasión a las funciones del cargo.
29. Recibir dádivas o recompensas económicas de cualquier tipo por parte de los alumnos, padres de familia, acudientes o afines, a cambio de agilizar o modificar certificados, notas, reportes u otros relacionados con el desempeño o logros obtenidos en la Institución.
30. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, alumnos o la de terceras personas, o que amenace o perjudique equipos, elementos, edificios, o salas de trabajo.
31. Distribuir, portar o difundir panfletos, material subversivo, ofensivo o que incite a la violencia, al daño de personas o bienes, así como propaganda de carácter político o religioso dentro de las instalaciones de La Congregación.
32. Permitir el ingreso de personas extrañas a las labores normales de su lugar de trabajo, sin autorización del Empleador.
33. Cambiar horarios, turnos, sitios de trabajo o labores sin autorización de La Congregación.
34. Como una medida de seguridad, cuando el empleado deba recibir visitas de terceros en horas de descanso dentro de las instalaciones de la Institución, deberá informarlo al rector.
35. No reintegrarse a su lugar de trabajo una vez termine su tiempo de descanso, o permiso.
36. 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.
37. No elaborar o realizar errada o de manera incompleta los informes o reportes solicitados o entregar a destiempo.
38. Enmendar, tachar o alterar informes.
39. Negarse a cumplir órdenes de su superior siempre y cuando esta no vulnere la dignidad humana.
40. Negarse injustificadamente a recibir comunicaciones, llamados de atención, citaciones a descargos, cartas de preaviso o de terminación del contrato de trabajo emitidas por el empleador o sus representantes.
41. Dañar, maltratar los equipos o materiales de trabajo por descuido, negligencia o intención.
42. Generar gastos innecesarios a la Institución.
43. Utilizar los equipos o recursos tecnológicos de la Institución, incluidos el acceso a Internet y el correo electrónico, para fines personales o ajenos a las labores asignadas durante la jornada de trabajo.

44. Inmiscuir a los compañeros de trabajo, alumnos, padres de familia o contratistas y en general a la Institución en asuntos o conflictos personales o económicos.
45. Remitir documentos a nombre de la Institución sin el visto bueno o autorización del superior jerárquico.
46. Enviar correspondencia, facturas, recibos y afines con fecha errada.
47. Retardar el envío de la correspondencia, pagos, facturas y afines.
48. Adelantar pagos a empleados, proveedores o contratistas sin la debida autorización.
49. Dejar vencer plazos de cobros o reclamaciones ante personas naturales, jurídicas entes administrativos, estatales y judiciales.
50. Omitir o retardar la afiliación y pago de los aportes a la Seguridad Social o Parafiscales o de Nómina, si dichas actividades se encuentran relacionadas con el cargo.
51. Alterar, modificar, aumentar o disminuir los rubros contenidos en la nómina.
52. Alterar la contabilidad, arqueos de caja, balances, facturas, recibos, pagarés y en general documentos contables.
53. Omitir o retardar la presentación y pago de impuesto y trámites ante los entes públicos o administrativos.
54. Establecer comunicación de tipo personal con miembros de la comunidad estudiantil, salvo la comunicación estrictamente necesaria para la entrega de información y entrega de trabajos académicos. No obstante, la institución implementará los medios institucionales para tales fines.
55. Bajo la potestad que le asiste al empleador de establecer políticas internas para la preservación de la armonía laboral y regular en el reglamento interno de trabajo aspectos propios de la relación laboral entre empleados, se ha determinado que están prohibidas las relaciones sentimentales entre compañeros de trabajo.
56. Entablar o mantener vínculos de carácter sentimental, amoroso o afectivo con superiores, subordinados o compañeros de trabajo que comprometan la imparcialidad, generen conflictos de interés o alteren el clima organizacional. Se prohíbe de forma absoluta, expresa y taxativa cualquier tipo de relación sentimental o afectiva con estudiantes, padres de familia y/o acudientes, constituyendo una falta gravísima al régimen disciplinario institucional.
57. Subir material fotográfico o audiovisual a redes sociales donde se vea el logo o cualquier figura que permita identificar a la Institución. Así como portando el uniforme.
58. Publicar cualquier tipo de contenido en redes sociales haciendo alusión o expresiones que se refieran a La Congregación
59. Utilizar indebidamente plataformas, bases de datos, sistemas de evaluación, correos electrónicos institucionales u otros canales oficiales de comunicación para fines personales, comerciales o contrarios al interés educativo.
60. Discriminar, acosar, intimidar o maltratar física o verbalmente a cualquier miembro de la comunidad educativa, por motivos de género, orientación sexual, raza, religión, condición económica, discapacidad u opiniones.
61. Para el caso de los docentes y directivos docentes, modificar calificaciones, evaluaciones o resultados académicos sin justificación pedagógica documentada o por presión de terceros.
62. Grabar, fotografiar o difundir imágenes, audios o videos de estudiantes, docentes, padres de familia u otros trabajadores de la Institución sin autorización expresa.
63. Realizar proselitismo político o religioso durante las clases o actividades institucionales, aprovechando la posición de autoridad.
64. Revelar o comentar con personas no autorizadas la información académica, disciplinaria, psicológica o familiar de los estudiantes.
65. Aplicar medidas disciplinarias que vulneren la dignidad de los estudiantes, incluyendo humillaciones, gritos, castigos físicos o cualquier forma de maltrato psicológico.
66. Las demás relacionadas con el ejercicio de las funciones del trabajador, y las consagradas en el Artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 1. De las obras creadas por los trabajadores.
Todas las obras, prototipos, desarrollos tecnológicos, publicaciones, investigaciones y creaciones (en adelante, "Obras") realizadas por los docentes y administrativos de la Congregación durante su vinculación laboral, y que sean producto del uso de recursos, tiempo, materiales, equipos o instrucción, serán de titularidad patrimonial exclusiva de la Congregación de la Salle, conforme a lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y el Decreto 460 de 1995.

Los derechos patrimoniales (reproducción, distribución, comunicación pública, transformación y cualquier otra forma de explotación) sobre las Obras corresponderán la Congregación, quien podrá usarlas, publicarlas, licenciarlas o disponer de ellas sin limitación alguna, dentro o fuera del territorio nacional.

La congregación reconoce y respeta los derechos morales de los autores, en particular el derecho a ser reconocidos como creadores de la Obra y a oponerse a cualquier deformación, mutilación o modificación que atente contra su integridad o reputación. Estos derechos son irrenunciables e inalienables, en los términos del artículo 30 de la Ley 23 de 1982.

Los trabajadores deberán abstenerse de divulgar, por cualquier medio, las Obras que se encuentren en proceso de desarrollo o cuya difusión no haya sido autorizada expresamente. Una vez publicadas o divulgadas oficialmente, esta obligación cesará en relación con la información que ya sea de acceso público.

ARTÍCULO 85. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA PROTECCIÓN DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN:

1. Establecer cualquier tipo de contacto físico con los estudiantes que no sea estrictamente necesario para fines pedagógicos, de acompañamiento o seguridad, o que pueda resultar inapropiado, irrespetuoso o generar incomodidad.
2. Cargar en brazos o sobre los hombros a los estudiantes, así como sentarlos en su regazo, salvo que sea estrictamente necesario para atender una situación de emergencia, accidente o cuidado inmediato.
3. Sostener relaciones de tipo sentimental, sexual o amistoso con los estudiantes de la institución educativa.
4. Permitir que se combinen o se confundan las relaciones educativas entre menores y adultos con las relaciones amistosas, afectivas o sexuales.
5. Cualquier tipo de caricia a los menores en cualquier parte de su cuerpo, y especialmente en sus partes íntimas.
6. Tener gestos de afecto que involucren contacto físico con los menores.
7. Permanecer a solas con un estudiante en una oficina o dependencia cerrada de la institución, sin que exista la posibilidad que desde afuera se vea lo que suceda en el interior.
8. Solicitar a los estudiantes o aceptar que acudan solos o en grupo sus domicilios privados, o a lugares fuera de la Institución.
9. Visitar los domicilios privados de los menores. El lugar de encuentro debe ser La Congregación de acuerdo a las actividades y programaciones escolares. Esto no es obstáculo para que, en caso de parentesco o amistad manifiesta, es decir con consentimiento y conocimiento de los padres de familia, algún adulto vinculado a la institución como directivo, docente o empleado participe en la vida familiar de un estudiante, en tal caso La Congregación se exime de cualquier responsabilidad frente a los comportamientos del adulto en mención.
10. Manifestar en presencia de las menores expresiones morbosas, chistes ofensivos, sugestivos o impropios y/o expresiones de doble sentido y/o cometarios eróticos elogiosos sobre el cuerpo de los menores.
11. Sostener con los estudiantes conversaciones de tipo erótico, hacerles preguntas sobre su vida íntima o personal que les hagan sentir incómodos.
12. Compartir con los estudiantes información, comentarios o relatos de carácter personal, especialmente relacionados con su vida afectiva o sexual, que puedan resultar inapropiados o ajenos a la finalidad pedagógica.
13. Amedrantar o coartar a los estudiantes para que no informen respecto a situaciones acontecidas que involucren al trabajador.
14. Lanzar improperios y/o expresiones descalificativas hacia los estudiantes.
15. Privilegiar con favoritismo y preferencias a un menor con demostraciones especiales de afecto.
16. Llevar los estudiantes en sus automóviles sin previa autorización de los padres de familia o acudientes sin haberlo comunicado a las directivas de la institución educativa.
17. Dictar clases, realizar terapias y cualquier otra actividad laboral o comercial con los menores estudiante de La Congregación fuera de la jornada escolar sin autorización expresa de sus padres o acudientes y de las directivas.
18. Prestar dinero a las menores, dar obsequios, incluso con motivo de alguna fecha especial.
19. Burlarse del aspecto físico de los menores.
20. Hacer propuestas indecentes a los menores, solicitar favores afectivos o sexuales de ellos a cambio de dádivas académicas o de cualificación.
21. Sostener comunicaciones por redes sociales tales como WhatsApp, Facebook, Instagram, X u otros de iguales características y finalidades con los estudiantes o padres de familia o seguir sus perfiles, a excepción de que hubiese sido autorizado o que dichos canales hubiesen sido creados por directivas de La Congregación y que sean de su propiedad como canal institucional de comunicación.
22. Mantener contacto con los estudiantes por plataforma diferentes a las autorizadas por la institución y para

efectos exclusivos de los encuentros pedagógicos.

23. Vulnerar la confidencialidad en la reserva de la información suministrada en el desarrollo de las clases y reuniones con padres de familia y estudiantes.
24. Utilizar expresiones que falten al respeto a los padres de familia, estudiantes y personal de La Congregación en el desarrollo de las clases.
25. Maltratar de manera verbal o física a los estudiantes.
26. Grabar, fotografiar o compartir imágenes, audios o videos de los estudiantes sin autorización expresa de los padres de familia o acudientes y de las directivas de la Institución, salvo en el marco de actividades institucionales previamente aprobadas.
27. Divulgar o comentar con terceros no autorizados información sensible relacionada con la salud, situación familiar, condición emocional, comportamientos o diagnósticos médicos o psicológicos de los estudiantes.
28. Aplicar métodos pedagógicos o disciplinarios que expongan a los estudiantes al escarnio público, humillación, aislamiento injustificado o presión emocional desproporcionada, contrarios al enfoque de respeto y protección integral de los menores.
29. Solicitar o permitir que los estudiantes realicen actividades escolares que los expongan a situaciones de riesgo físico, psicológico o de exposición pública en redes o medios, sin la debida autorización institucional y familiar.
30. Obligar o inducir a los estudiantes a compartir información personal, emocional o familiar en clases, tareas o actividades, cuando ello pueda vulnerar su privacidad o la de sus familias.
31. Solicitar o aceptar favores personales, laborales o materiales por parte de los estudiantes o sus familias, que puedan comprometer la imparcialidad del trabajador o generar conflictos de interés, aun cuando estos no tengan un móvil económico.
32. Invitar, ofrecer o entregar alimentos, bebidas o cualquier otro tipo de presente a estudiantes de manera individual, especialmente en espacios como la cafetería o fuera del contexto de actividades institucionales autorizadas, salvo cuando medie autorización expresa de los padres de familia y conocimiento de las directivas y la Congregación.
33. Generar vínculos de dependencia emocional con los estudiantes, mediante actitudes, expresiones o comportamientos que busquen obtener admiración, afecto exclusivo o lealtad personal fuera del marco educativo, o que afecten la autonomía emocional del menor.

PARÁGRAFO 1. Solo el personal médico, por razones de urgencia médica o por expresa solicitud de los padres de los menores, puede examinar las partes íntimas de las menores.

PARÁGRAFO 2. De ser necesario que algún estudiante reciba acompañamiento tutorial, este debe realizarse en las instalaciones de la institución, conforme a programación institucional y siempre con conocimiento y consentimiento del empleador o sus representantes y de los padres de familia o acudientes.

PARÁGRAFO 3. La infracción a alguna o varias de las prohibiciones especiales para la protección de los estudiantes será causal de terminación del contrato cuando previa la solicitud y presentación de descargos no sea justificada su conducta.

CAPITULO XXI
TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 86. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo**,** las indicadas en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, la ley 1010 de 2006 y Decreto Único Reglamentario Del Sector Del Trabajo 1072 de 2015.

A. Por parte del Empleador:

1. El engaño, por parte del empleado, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o para otros fines, o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina, en que incurra el empleado en sus labores o fuera del servicio, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal administrativo, los compañeros de trabajo, los estudiantes y sus familias.

3. Todo daño material causado intencionalmente a los bienes muebles o inmuebles, materiales, equipos y demás objetos relacionados con el trabajo; y toda grave negligencia, que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
4. Todo acto inmoral y delictuoso que el empleado cometa en la institución, o en el desempeño de sus funciones.
5. El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez.
6. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
7. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente (Abandono de cargo).
8. Presentarse en estado de alicoramiento o bajo la influencia de sustancias psicoactivas a las instalaciones de La Congregación, y/o ingerirlas en el sitio donde labora.
9. El desarrollo de actividades tales como rifas, ventas y exigencia de cuotas a los alumnos no autorizadas por las directivas del plantel educativo.
10. Realizar con los alumnos procesos de nivelación extramurales.
11. La transgresión de las prohibiciones especiales para la protección de los estudiantes.
12. La violación de la normatividad del Código de la Infancia, contenidas en la Ley 1098 de noviembre 8 de 2006.
13. Ejercer conductas engañosas frente a las alumnas que atenten contra la Ley, la moral y las buenas costumbres.
14. Incurrir en conductas de acoso laboral señaladas en la Ley 1010 de 2006 y/o conductas determinantes de acoso sexual Ley 1257 de 2008.
15. Utilizar los medios de comunicación electrónicos entregados para el desempeño del cargo, en asuntos personales ajenos a las labores propias del cargo.
16. Promover y/o tolerar el matoneo escolar, contenido en la ley 1620 de 15 de marzo de 2013, reglamentada por el Decreto 1965 del 11 de septiembre de 2013, la cual crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y formación para el ejercicio de los derechos humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y la mitigación de la violencia escolar.
17. La violación de las políticas sobre “tratamiento y protección de datos personales de que trata la Ley 1581 de 2012 y su Decreto Reglamentario 1377 de 2013.
18. El uso frecuente de celular dentro del aula de clase, que perjudique el normal desarrollo de las clases y/o sitio de trabajo.
19. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas tareas u operaciones no efectuadas.
20. Divulgar cualquier dato de carácter reservado del empleador, sea de carácter técnico, industrial, comercial, administrativo o de cualquier índole que hubiere llegado a su conocimiento. (Violación de la confidencialidad).
21. Revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual del empleador a la cual haya tenido acceso, o de la cual haya tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este. (Violación de la confidencialidad).
22. El uso indebido de los recursos tecnológicos del empleador y de claves personales o contraseñas que se asignen para el ingreso a los equipos o programas informáticos.

B. Por parte del Empleado. Las establecidas en el artículo 62 literal B del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra en el momento de la extinción, la causal o motive de esta terminación; posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPÍTULO XXII
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 87. El empleador no puede imponer a sus empleados sanciones no previstas en este reglamento o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

ARTÍCULO 88. Para efectos de su escala de faltas y en consonancia con la legislación laboral, el empleador considera:

A. Faltas Graves: Aquellas conductas expresamente prohibidas o contrarias a las obligaciones previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, el presente Reglamento y/o el Contrato de trabajo, que afectan ostensiblemente al empleador y que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

B. Faltas Leves: Aquellas conductas que contrarían las directrices y políticas adoptadas por el empleador para su buen funcionamiento y para la óptima prestación de los servicios que le corresponden.

PARÁGRAFO 1. Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará el empleador o sus representantes autorizados en el orden jerárquico, atendiendo los siguientes criterios:

a. La afectación en la prestación del servicio
b. La trascendencia de la falta.
c. El perjuicio ocasionado a la institución
d. La reiteración de la conducta. Para este efecto las faltas disciplinarias se entenderán caducadas cada dos años de prestación del servicio por parte del trabajador ("borrón y cuenta nueva")
e. Los motivos determinantes de la conducta
f. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

ARTÍCULO 89. Se establecen las siguientes clases de faltas leves así:

a. El retardo de hasta quince (15) minutos en la hora de ingreso, por segunda vez y sin excusa válida, siempre que no cause perjuicio de consideración al Colegio, sede, Comunidad, Casa de Encuentros o Centros de Costos, dará lugar a:
- En la primera oportunidad, suspensión hasta por tres (3) días.
- En la segunda oportunidad, suspensión hasta por ocho (8) días.

En ambos casos procederán los descuentos correspondientes en la nómina por los días no laborados y el dominical.
La tercera reincidencia constituirá falta grave y podrá ser causal de terminación del contrato con justa causa.

b. La ausencia parcial o total al trabajo (en la mañana, en la tarde o durante parte del turno), o el retardo superior al indicado en el literal anterior, sin justificación suficiente y cuando no cause perjuicio de consideración al Colegio, acarreará las siguientes sanciones:
- **Primera vez:** suspensión hasta por tres (3) días.
- **Segunda vez:** suspensión hasta por ocho (8) días.

En ambos casos se efectuarán los descuentos de nómina correspondientes por los días no laborados y el dominical.
La tercera reincidencia se considerará falta grave y causal de terminación del contrato con justa causa.

c. La omisión en el uso o porte adecuado de la dotación o de los elementos de protección personal, así como el incumplimiento de las normas y políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), dará lugar a las siguientes sanciones:
- **Primera vez:** suspensión hasta por tres (3) días.
- **Segunda vez:** suspensión hasta por ocho (8) días, con los correspondientes descuentos de nómina por los días no laborados y el dominical.

Estas reincidencias se evaluarán dentro del mismo semestre calendario, conforme al principio de proporcionalidad y gradualidad de las sanciones disciplinarias.

d. La violación leve de las obligaciones contractuales o reglamentarias por parte del trabajador dará lugar a:
1. **Primera vez:** suspensión hasta por tres (3) días.
2. **Segunda vez:** suspensión hasta por ocho (8) días.

En ambos casos procederán los descuentos de nómina por los días no laborados y el dominical.
La tercera reincidencia se considerará falta grave y causal de terminación del contrato con justa causa.

PARÁGRAFO. Las faltas leves antes referidas serán consideradas faltas graves y darán lugar a la terminación unilateral del contrato por parte del empleador cuando se superen los topes establecidos para ser consideradas faltas leves.

ARTÍCULO 90. Sin perjuicio de lo dispuesto en las demás normas del presente reglamento, se consideran como faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo las siguientes:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo (al inicio de la jornada o de los tiempos de descanso o licencia) sin excusa suficiente, por cuarta vez.

2. La falta al trabajo o parte de la jornada sin excusa suficiente, por segunda vez.
3. Violación reincidente o grave por parte del empleado de las obligaciones o prohibiciones contractuales o reglamentarias.
4. Negarse reiteradamente a cumplir las normas, procedimientos o instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), en tres (3) o más ocasiones dentro del mismo semestre calendario.
5. No informar oportunamente al empleador sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios.
6. El reiterado incumplimiento, en tres (3) o más oportunidades sobre las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
7. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas tareas u operaciones no efectuadas.
8. Guardar silencio o no reportar a su superior en forma inmediata cualquier hecho grave que ponga en peligro la seguridad de las personas, los bienes o finanzas del empleador.
9. Utilizar las horas de trabajo para realizar actividades de carácter personal.
10. Divulgar cualquier dato de carácter reservado del empleador, sea de carácter técnico, industrial, comercial, administrativo o de cualquier índole que hubiere llegado a su conocimiento.
11. Revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual del empleador a la cual haya tenido acceso, o de la cual haya tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.
12. El uso indebido de los recursos tecnológicos del empleador y de claves personales o contraseñas que se asignen para el ingreso a los equipos o programas informáticos, así como la instalación de programas informáticos sin la debida autorización.
13. Incurrir en cualquiera de las prohibiciones generales o especiales contenidas en este reglamento.
14. Las establecidas legal y reglamentariamente como justas causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador.

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

ARTÍCULO 91. El objetivo fundamental de la gestión disciplinaria es corregir y moldear la conducta de los empleados para que se alcancen los objetivos organizacionales de La Congregación permitiendo igualmente una sana convivencia.

ARTÍCULO 92. La Congregación respetará en todo momento las garantías al debido proceso y los derechos que lo componen, esto es, el derecho de defensa y contradicción, el principio de legalidad e inmediatez, por lo cual y para el cumplimiento de dichas garantías se establece el procedimiento que a continuación se cita.

Antes de ser aplicada una sanción disciplinaría, el empleador deberá escuchar al trabajador inculpado (Artículo 115, C.S.T.). Para lo anterior, además, se deben aplicar como mínimo, los siguientes parámetros (Sentencia C-593/2014).

A. PRINCIPIO DE INMEDIATEZ: El proceso disciplinario laboral deberá iniciarse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho o a la fecha en que este haya sido conocido por el empleador o sus representantes. Si el empleado se encuentra disfrutando de vacaciones, permiso, licencia o incapacidad legal deberá dejarse constancia por escrito de la iniciación posterior del trámite disciplinario.

B. PROCEDIMIENTO LABORAL DISCIPLINARIO. La Congregación dará inicio al debido proceso con la apertura de este de manera escrita y formal, a fin de investigar y sancionar si fuere el caso la(s) conducta(s) desplegada(s) por el empleado de acuerdo con el ordenamiento jurídico que rige la materia.

El procedimiento disciplinario se desarrollará así:

1. Una vez conocida la falta por parte del empleador cualquiera sea la forma en que tuvo conocimiento, este deberá efectuar comunicación escrita y formal de la apertura del proceso disciplinario al empleado(a) y la formulación de

cargos. Este documento deberá comunicarse personalmente o través del correo electrónico suministrado por el empleado al inicio del contrato y/o al correo institucional. Si la notificación se hiciera de manera personal y el empleado se negare a recibirla, deberá enviarse por correo certificado a la dirección que figure en la hoja de vida del empleado como su domicilio o la actualizada si es el caso.

1.1 La Comunicación formal debe contener:

a. Relación de los hechos o conductas que motivan el disciplinario.
b. La enumeración de las faltas. Los presuntos incumplimientos a las obligaciones del empleado deben estar preestablecidos en la ley, en el reglamento interno o en su contrato de trabajo y deben ser indicados al empleado.
c. El traslado al empleado de las pruebas que fundamentan los cargos formulados. Es importante que el empleador comunique al empleador las pruebas en las que se basa para la investigación disciplinaria, permitiéndole al empleado manifestar sus consideraciones respecto de las pruebas, a fin de que ejerza su derecho de defensa y contradicción.
d. La indicación del término para que el empleado formule por escrito sus descargos, que, en cualquier caso, no será inferior a cinco (5) días hábiles.
e. La indicación de que la diligencia de descargos y los descargos en general son la oportunidad para que el empleado presente sus argumentos, controvierta las pruebas en su contra y entregue aquellas que sustenten sus descargos o allanándose a los cargos formulados. Si el empleado requiere un tiempo adicional para reunir las pruebas que fundamenten su defensa, el empleador podrá otorgarle el que considere prudente.

2. Agotados los descargos, La Congregación, tomará una decisión basada en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa del empleado. Deberá indicar las normas legales o del reglamento interno en las cuales han sido previstas las faltas imputadas. Si procede una sanción, esta deberá ser proporcional a la falta.

PARÁGRAFO 1. Si el empleado no está conforme con la decisión sancionatoria, éste dispondrá de dos días hábiles para interponer recurso de reposición por escrito ante la Rectoría. Esta dependencia resolverá motivadamente y de fondo en los 3 días hábiles a la interposición del recurso.

PARÁGRAFO 2. NOTIFICACIONES. Todas las comunicaciones que se deban surtir con ocasión a procesos disciplinarios laborales podrán ser realizadas a través del correo electrónico aportado por el empleado en el contrato de trabajo y a través del correo electrónico institucional.

PARÁGRAFO 3. CIERRE DE PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL. La decisión tomada por La Congregación será notificada al empleado por el mismo medio en que se haya notificado la apertura del proceso.

PARÁGRAFO 4. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

ARTICULO 93. PROCEDIMIENTO ESPECIAL: Artículo 2.2.1.1.3 del decreto 1072 de 2015. En el caso de que el proceso disciplinario laboral sea motivado por el “deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del empleado y con el rendimiento promedio en las labores análogas” cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador; se deberá atender estrictamente al siguiente procedimiento para que el empleador pueda despedir al trabajador; recordando siempre que debe dejarse prueba irrefutable que el procedimiento adecuado se realizó, y ofrecerle al trabajador los mecanismos pertinentes para que haga uso de su derecho a la defensa, de manera tal que el despido y todo el proceso previo no resulte viciado:

1. El empleador requerirá previamente al empleado, dos veces cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro aviso, un lapso no inferior de ocho (8) días.
2. Si hechos los anteriores requerimientos, el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del empleado, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento en actividades análogas, a efectos de que el empleado pueda presentar sus descargos, por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes;

3. Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del empleado, así se lo hará saber por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes y tomará la decisión que corresponda.

PARAGRAFO. Para todos los casos el debido proceso se hará en privado y en forma confidencial salvo en los casos que se requiera la presencia de testigos. De todo el proceso se dejará constancia en hoja de vida del empleado cualquiera sea la decisión.

CAPÍTULO XXIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 94. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe, en la Congregación de los Hermanos de las Escuelas Cristianas, los siguientes cargos: jefe directo y de talento humano de cada colegio y/o la Dirección de Talento Humano de la Congregación (talentohumano@lasalle.org.co), quienes los escucharán y resolverán en justicia, equidad y conforme a las normas laborales vigentes, procurando siempre una solución pronta, respetuosa y objetiva.

Cuando los reclamos se relacionen con situaciones de acoso laboral o presuntas conductas que afecten la dignidad o el ambiente de trabajo, deberán presentarse ante el Comité de Convivencia Laboral, el cual actuará de acuerdo con lo previsto en la Ley 1010 de 2006, la Ley 2220 de 2022 y demás disposiciones que regulan su funcionamiento.

PARÁGRAFO. Las actuaciones derivadas de los reclamos o quejas se desarrollarán bajo criterios de confidencialidad, imparcialidad y respeto por el debido proceso, garantizando la protección de los derechos de todas las partes involucradas.

CAPÍTULO XXV
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 95. En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y demás normas concordantes, La Congregación incorpora expresamente al presente Reglamento Interno de Trabajo todas las disposiciones legales aplicables en materia de prevención, corrección y sanción del acoso laboral.

Los mecanismos adoptados por la Institución tienen como finalidad generar una conciencia colectiva conviviente, promover un entorno de trabajo con condiciones dignas y justas, fortalecer la armonía entre los miembros de la comunidad laboral, y garantizar la protección de la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el ámbito laboral.

El funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, como instancia encargada de prevenir y atender situaciones de acoso laboral, se regirá por lo establecido en la Ley 1010 de 2006, la Ley 2220 de 2022, su reglamento interno y las políticas institucionales de convivencia laboral, las cuales hacen parte integral del presente Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 96. ÁMBITO DE APLICACIÓN. El presente capítulo aplica a aquellas personas con las cuales la Institución tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto, no se les aplica a empleados de contratistas, proveedores, visitantes de la institución educativa o aprendices.

ARTÍCULO 97. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado por parte del 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.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

a. Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o empleador; 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.

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

c. 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.

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

e. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del empleado.

f. 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.

PARÁGRAFO. Las anteriores conductas se atenuarán o agravarán de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, en sus artículos 3 y 4 respectivamente.

ARTÍCULO 98. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
6. Descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la institución educativa.
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la institución educativa, o en forma discriminatoria respecto a los demás empleados.
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
15. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2°.
16. Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.
17. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 99. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. A fin de dar claridad sobre la aplicación de los mecanismos de prevención del Acoso Laboral y la Potestad Disciplinaria del Empleador, se traen al presente reglamento aquellas conductas que no constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. El cumplimiento de las **normas y directrices** institucionales, esenciales para garantizar la **sana convivencia** y el orden académico, fundamentado en el respeto mutuo y la responsabilidad compartida.
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.
4. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con el empleador, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de esta.
6. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre función pública.
7. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
8. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del CST., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código;
9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;
10. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

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

ARTÍCULO 100. En desarrollo del propósito a que se refiere el presente capítulo, La Congregación ha previstos los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, 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 Congregación.
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 que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Sociedad Educativa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

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

ARTÍCULO 101. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para el procedimiento detallado a continuación:

1. Cada Colegio tendrá un Comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador o su delegado. Este comité de denominará "Comité de Convivencia Laboral".
2. El Comité de Convivencia Laboral será un órgano de conciliación y como tal solo podrá hacer recomendaciones tendientes a prevenir y corregir las conductas definidas como acoso laboral.
3. El Comité de convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
   a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de La Congregación en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estime necesarias.
   b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
   c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
   d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
   e. Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Sociedad Educativa.
   f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del Artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
   g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
4. Este comité se reunirá una vez cada mes, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad para el mejoramiento de la vida laboral.
5. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
6. Si como resultado de la actuación del comité, éste considere prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Sociedad Educativa para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
7. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la ley 100 de 2006.

Cuando sean recibidas las solicitudes para evaluar eventuales situaciones de acoso laboral, el comité, en la sesión respectiva, examinará estas, y escuchará, si a ello diera lugar, a las personas involucradas; además, construirá con tales personas la recuperación del tejido conviviente, si ello resultare necesario; de igual modo, formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá compromisos de convivencia, entre los involucrados.

Si como resultado de la actuación del comité, este considera prudente adoptar medidas, se comunicarán las recomendaciones y las sugerencias a los funcionarios o a los trabajadores competentes de La Congregación para

que aquellos adelanten los procedimientos que correspondan, de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

ARTÍCULO 102. Para los efectos relacionados con la búsqueda de soluciones a las conductas de acoso laboral, se establece que todas y cada una de las personas partícipes en este procedimiento, tendrán la obligación de guardar absoluta reserva frente a los hechos, y en relación con los sujetos activos y pasivos, que puedan estar involucrados.

ARTÍCULO 103. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS RELACIONADAS CON LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL. Constituyen falta grave y justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, cuando ocurran sin justificación así sea por primera vez, las siguientes:

1. La comprobación por segunda vez, en un período de dos (2) meses, de cualquier clase de conducta calificada como ACOSO LABORAL por parte del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, o de cualquier autoridad competente, al cual haya recurrido la supuesta víctima, y que traiga como consecuencia una medida correctiva.
2. Cuando la persona incriminada sea condenada por ACOSO LABORAL, y el fallo que dé en firme, siempre que sobre los mismos hechos haya precedido una acción correctiva. 3. Servir como testigo de quejas o denuncias evidentemente temerarias relacionadas con conductas calificadas como ACOSO LABORAL,
3. Formular más de una denuncia o queja sobre los mismos hechos, cuando se trate de conductas calificadas como ACOSO LABORAL.
4. Formular una denuncia o queja, temeraria, contra un compañero o la Institución Educativa, por conductas consideradas como ACOSO LABORAL,
5. La expulsión como miembro del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, por cualquiera de las causales previstas en su reglamento.

CAPÍTULO XXVI
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO Y ABUSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

ARTÍCULO 104. Se entiende por “Acoso Sexual” cualquier acto físico, psicológico o verbal, insinuación, solicitud, persecución, hostigamiento, o conducta dirigida a una persona sin su consentimiento con el fin de atentar contra su dignidad o crear un ambiente hostil, intimidatorio y ofensivo, con una connotación sexual sin importar su género. Toda conducta de carácter sexual que hace que una persona se sienta incómoda, es acoso sexual. El acoso sexual se ejerce habitualmente valiéndose de la superioridad manifiesta o de relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, pero no está limitado a estas situaciones. Si se concreta el acto sexual, el acoso se convierte en “Abuso Sexual”.

Resulta esencial destacar que el Acoso y/o Abuso Sexual se refiere a una conducta no deseada por el destinatario y que éste considera impropia. Dado que este es el factor esencial para distinguir el Acoso Sexual de las relaciones amistosas, de coqueteo o de otro tipo, que se establecen de manera libre y con carácter recíproco.

Entre los ejemplos de comportamiento físico de carácter sexual que, de resultar no deseado e impropio, puede llegar a constituir un Acoso Sexual, figuran los tocamientos, las palmadas, los pellizcos o cualquier otro tipo de contacto físico no solicitado. La conducta verbal de carácter sexual puede incluir las insinuaciones verbales, los comentarios orientados sexualmente acerca de la apariencia física, la solicitud de favores sexuales y las sugerencias continuas para el desarrollo de una actividad social privada, siempre y cuando se haya dejado claro que dichas solicitudes y sugerencias resultan inoportunas. También pueden considerarse como conducta verbal ofensiva los chistes de carácter sexual, el flirteo ofensivo o las observaciones lascivas, los comentarios relativos a la orientación sexual de una persona, o las insinuaciones de carácter sexual tales como expresiones de interés sexual dirigidas directamente a la persona. Puede considerarse como conducta no verbal de carácter sexual la exhibición de imágenes, objetos o escritos que conlleven insinuaciones de carácter sexual, o gestos sexualmente explícitos.

ARTÍCULO 105. El Acoso y/o Abuso Sexual en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo constituye un comportamiento inaceptable y, por tanto, está prohibido a los colaboradores. Dicho comportamiento no se tolerará ni en las instalaciones de La Congregación ni por fuera de ellas. La Congregación en calidad de Empleadora le da prioridad primordial a la prevención y eliminación del Acoso y/o Abuso Sexual en el lugar de trabajo o en sus lugares

conexos; considerando que el Acoso y/o Abuso Sexual puede resultar perjudicial para el bienestar físico y psicológico del individuo, minar la moral y perturbar el medio ambiente de trabajo.

ARTÍCULO 106. Se considerará una falta grave para los colaboradores ejercer cualquier conducta probada que constituya Acoso y/o Abuso Sexual en los términos definidos en el presente capítulo, en contra de otra persona con causa o con ocasión de su vínculo laboral con La Congregación, incluyendo todos aquellos casos que aun ocurridos por fuera de la institución tengan alguna implicación o impacto laboralmente relevante. Por lo anterior, podrá ser justa causa de despido la ejecución de cualquier conducta que constituya Acoso y/o Abuso Sexual previo cumplimiento del debido proceso. Asimismo, la víctima estará en plena capacidad de iniciar los procedimientos judiciales que corresponda, lo cual no limitará la potestad disciplinaria del Empleador.

PARÁGRAFO. En caso de que la víctima sea un estudiante, otras entidades a las que puede acudir el estudiante o su familia son: la Comisaría de Familia, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, la Personería y la fiscalía general de la Nación por medio de la Inspección de Policía o la Unidad de Reacción Inmediata.

ARTÍCULO 107. DENUNCIA. La víctima que desee reportar un caso de Acoso y/o Abuso Sexual podrá poner en conocimiento los hechos de las siguientes maneras, a su discreción:

1. La presunta víctima de Acoso y/o Abuso Sexual podrá acudir al Representante Legal, Rector, Gerente o Gestión Humana, quien estará legitimada para apoyar en el trámite del caso ante cualquiera de los canales dispuestos para la atención y durante el proceso disciplinario.
2. La Congregación pone a disposición de sus colaboradores que consideren ser víctimas de Acoso y/o Abuso Sexual el correo (talentohumano@lasalle.org.co) para hacer las denuncias correspondientes de manera confidencial, con pruebas que aporten a establecer el hecho.

PARÁGRAFO 1. Todo funcionario de dirección o supervisión que presencie o tenga conocimiento de una conducta potencialmente constitutiva de Acoso y/o Abuso Sexual, deberá informar a la presunta víctima de sus derechos, los mecanismos con que cuenta el empleador para tramitar el asunto y las medidas de protección que se pueden adoptar. El empleador se encargará de capacitar a toda persona en una posición de dirección o supervisión para que actúen en este sentido.

PARÁGRAFO 2. Los procedimientos indicados en el presente capítulo son independientes y no obstan para que los colaboradores puedan acudir al Comité de Convivencia Escolar o al Comité de Convivencia Laboral según lo dispuesto legal y reglamentariamente. En todo caso, todo documento en el cual conste cualquier queja y/o denuncia ante estos organismos será de carácter confidencial.

ARTÍCULO 108. Mecanismos de atención y proceso disciplinario. Cuando el empleador tenga conocimiento de un reporte sobre un caso de presunto o potencial Acoso y/o Abuso Sexual, podrá iniciar un proceso disciplinario para esclarecer los hechos y, en caso de estimarlo procedente, tomar las medidas disciplinarias del caso según las siguientes condiciones:

1. El proceso disciplinario en casos de Acoso y/o Abuso Sexual se regirá por lo dispuesto en el presente Reglamento Interno de Trabajo.
2. La presunta víctima que haya sido afectada por la situación solo tendrá que relatar los hechos una vez, si así lo decide. La Congregación garantizará que todas las personas que intervienen en la toma de decisión estén debidamente informadas y contextualizadas sobre el caso luego del primer relato.
3. El registro que derive de la declaración de la presunta víctima será el documento que se lleve a todas las instancias a menos que la persona decida volver a relatarlos en algún momento.
4. Si la instancia que esté manejando el caso tiene competencias disciplinarias podrá solicitar a la persona información adicional. En caso de que esto ocurra, se tomarán las debidas precauciones para que esta actividad no genere daño a la víctima. En ningún escenario se podrán usar medios coercitivos para conseguir esta segunda versión o información complementaria.
5. Sin perjuicio de lo anterior, el recaudo y práctica de las pruebas a las que haya lugar en el marco del proceso disciplinario estarán a cargo de la instancia disciplinaria correspondiente.

ARTÍCULO 109. En el marco de cualquier proceso disciplinario o laboral que se desarrolle el marco de denuncias por presuntas conductas de Acoso y/o Abuso Sexual se aplicarán los siguientes principios:

1. Cuidado del otro o acción sin daño. Los procedimientos disciplinarios y laborales que se lleven a cabo en desarrollo de esta política deberán propender por el cuidado del otro, entendido en términos de su bienestar físico y psicosocial y del respeto por sus derechos fundamentales. Por encima de otras consideraciones, las víctimas deberán ser escuchadas, asesoradas e informadas tomando las precauciones necesarias para no producir daño.
2. Autonomía. Las presuntas víctimas tienen derecho a tomar decisiones respecto a los mecanismos de apoyo y denuncia, tanto dentro de las instalaciones de La Congregación o de sus obras educativas, como fuera de ellas.
3. Centralidad de la víctima. Toda persona que tramite cualquier procedimiento por presuntas conductas de Acoso y/o Abuso Sexual tendrá siempre en mente que sus acciones deben ir encaminadas a proteger a la presunta víctima.
4. Debida diligencia. Las personas que participen en los canales de atención dispuestos para denuncias de presunto Acoso y/o Abuso Sexual tienen el deber de prevenir, atender, investigar y sancionar las violencias, especialmente aquellas basadas en el género y las violencias sexuales con oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación de las presuntas víctimas, dentro de un plazo razonable.
5. Debido proceso. Conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico, a través de las cuales se busca la protección de las personas que intervienen en la actuación disciplinaria para que durante su trámite se respeten sus derechos y se logre la aplicación correcta de la justicia.
6. Derecho de defensa. Derecho de toda persona en el ámbito del proceso disciplinario a ser oída, hacer valer las propias razones y argumentos, controvertir las pruebas en su contra, y solicitar la práctica y evaluación de otras pruebas que estime a su favor.
7. Confidencialidad. El empleador y las personas involucradas en el proceso disciplinario protegerán la identidad de los involucrados.
8. Actuación de oficio. El empleador deberá actuar de oficio cuando: (i) la presunta víctima esté en riesgo; (ii) otros miembros de la comunidad estén en riesgo; (iii) un menor de edad se encuentre involucrado o (iv) lo solicite una autoridad competente. En el evento en que el empleador deba actuar de oficio se le dará a conocer a la víctima según el caso. La persona afectada tendrá derecho a dar a conocer su postura respecto de las actuaciones desplegadas.

ARTÍCULO 110. DEBERES ESPECIALES DEL EMPLEADOR Y EL EMPLEADO EN RELACIÓN CON LAS PRESUNTAS CONDUCTAS DE ACOSO Y/O ABUSO SEXUAL:

A. DEL EMPLEADOR:

1. La Congregación organizará espacios de capacitación para los colaboradores con el fin de enseñar y entregar herramientas en el manejo de tratamiento de víctimas en estado de vulnerabilidad.
2. Después de recibir la información sobre el caso, La Congregación se comunicará con la persona afectada para agendar una reunión. En esta reunión se buscará: (i) evaluar el nivel de riesgo al que está expuesta la persona y establecer las diferentes medidas preventivas que pueden tomarse frente al caso, (ii) orientar a la persona sobre las posibles alternativas de manejo y apoyo por parte del empleador, (iii) remitir el caso —a partir de las necesidades y deseos de la persona— a las instancias competentes, bien sean estas unidades de apoyo o acompañamiento (psicológico, médico, jurídico o procedimental) o instancias disciplinarias.
3. La Congregación deberá garantizar el respeto a la dignidad, integridad física y moral en el marco de la convivencia escolar, los derechos humanos, sexuales y reproductivos.
4. La Congregación deberá desarrollar los componentes de prevención, promoción y protección, con el fin de evitar toda forma de Acoso y/o Abuso Sexual por parte de los colaboradores.
5. Revisar anualmente las condiciones de convivencia e identificar factores de riesgo y factores protectores que incidan en la convivencia, protección de derechos humanos, sexuales y reproductivos.
6. Emprender acciones que involucren a toda la comunidad educativa en un proceso de reflexión pedagógica sobre los factores asociados al Acoso y/o Abuso Sexual, y la vulneración de los derechos sexuales y reproductivos, así como el impacto de estos, incorporando un conocimiento pertinente acerca del cuidado del propio cuerpo y de las relaciones con los demás, inculcando la tolerancia y el respeto mutuo.
7. La Congregación deberá permitir la posibilidad a la víctima de Acoso y/o Abuso Sexual de acudir a servicios de asistencia y acompañamiento médico, psicológico y pastoral, dentro de sus posibilidades y siempre atendiendo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad, libres de discriminación, re-victimización y juicios.

B. DE LOS COLABORADORES:

1. Cumplir con la **POLITICA INTERNA DE PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO EN EL CONTEXTO LABORAL.** Los colaboradores están obligados a reportar cualquier situación de Acoso y/o Abuso Sexual de las que sea víctima cualquier miembro de comunidad estudiantil, particularmente los estudiantes, y el avistamiento de señales de alerta que puedan indicar su existencia. La omisión de reportar por parte de los colaboradores podrá ser tenida como falta grave.
2. Considerando que la víctima podrá acudir ante cualquier colaborador del empleador para la denuncia de una situación de Acoso y/o Abuso Sexual, aquellos colaboradores a los que les sea informada esta situación o aquellos colaboradores que evidencien un posible caso de Acoso y/o Abuso Sexual deberán:
    - Conversar con la víctima de manera tranquila y empática, procurando siempre que ésta se sienta escuchada, acogida y no juzgada; respetada en la medida que va relatando los hechos, evitando interrumpir, presionar o hacer preguntas innecesarias.
    - Una vez haya terminado de conversar con la víctima, el colaborador deberá registrar la información dada o el hecho presenciado en un reporte escrito, incluyendo el mayor número de detalles e información posible. Seguidamente el colaborador deberá enviar el reporte escrito al Comité de Convivencia Escolar o Laboral, según el caso, para que éste, mediante una sesión extraordinaria dirija el proceso de atención a la víctima, active la Ruta Integral e inicie el proceso administrativo pertinente en contra del posible agresor.
3. En caso de que el sospechoso de cometer Acoso y/o Abuso Sexual sea un miembro de la familia —cuando la presunta víctima sea un estudiante—, deberá informarse en primer lugar al Instituto de Bienestar Familiar para que dicha entidad sea la encargada de generar el restablecimiento de los derechos del estudiante en caso de que éste sea menor de edad, o a la Policía Nacional en caso de que éste ya haya cumplido la mayoría de edad.
4. Quien haya realizado el reporte y la víctima (o su familia, de ser un/a estudiante) definirán en conjunto los pasos a seguir (denuncia, traslado al hospital, atención a la víctima, etc.) buscando siempre el mejor interés de la víctima.
5. Los colaboradores, particularmente los docentes, a través de su contacto con los estudiantes, deberán contribuir con convivencia escolar y formación para los derechos humanos y la educación para la sexualidad. Por lo tanto, tendrán las siguientes responsabilidades:
6. Identificar, reportar y realizar el seguimiento a los casos de Acoso y/o Abuso Sexual que afecten a Estudiantes del Colegio, acorde con el manual de convivencia y el Protocolo Sobre el Abuso y el Acoso Sexual en Instituciones Educativas.
7. Transformar las prácticas pedagógicas para contribuir a la construcción de ambientes de aprendizajes democráticos y tolerantes que potencien la participación, la construcción colectiva de estrategias para la resolución de conflictos, el respeto a la dignidad humana, a la vida, a la integridad física y moral de los Estudiantes.
8. Participar de los procesos de actualización, formación y de evaluación del clima escolar del Colegio.

ARTÍCULO 111. INHABILIDADES. Los colaboradores de La Congregación no deberán contar con antecedentes penales relacionados con Abuso y/o Acoso Sexual. Asimismo, el presidente del Comité de Convivencia Escolar deberá verificar cada cuatro (4) meses durante la vigencia de la relación de trabajo, el registro de inhabilidades de la Policía Nacional: https://inhabilidades.policia.gov.co:8080/

En tal sentido, cuando La Congregación en ejercicio de la función mencionada se encuentre con el adelantamiento de actuaciones por parte de entidades administrativas de algún colaborador por vinculación a un delito relacionado con Abuso y/o Acoso Sexual, podrá adoptar la decisión de asignar a dicho sujeto a realizar actividades curriculares no lectivas que no conlleven la interacción directa con las víctimas o los estudiantes de manera excepcional y transitoria, labores de tipo administrativo, mientras se surte el debido proceso.

CAPÍTULO XXVII
TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 112. Cada colegio, dará cumplimiento a la ley de Habeas Data, en desarrollo del Artículo 15 de la Constitución Nacional, la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, solicitando permiso a los Trabajadores para compilar, almacenar, consultar, usar, compartir, intercambiar, transmitir, transferir sus datos personales, las cuales estarán destinadas a las siguientes finalidades:

1. Mantener una eficiente comunicación de la información que sea de utilidad para los vínculos contractuales.

2. Realizar alguna gestión de seguridad o prestaciones sociales
3. Realizar estudios internos sobre clima organizacional, riesgo psicosocial, condiciones de salud o trabajo, encuesta sociodemográfica, encuestas de hábitos de vida saludable, cultura, gestión del cambio, riesgos, seguridad y salud en el trabajo, y demás encaminados a mejorar las condiciones de trabajo y bienestar personal.
4. Realizar gestiones o novedades en la nómina, especialmente gestión ante la ARL o EPS de incapacidades o licencias médicas.
5. Responder a requerimientos de entes de control o vigilancia.
6. Implementar acciones de prevención de la enfermedad y promoción de la salud

CAPÍTULO XXVIII
PUBLICACIONES

ARTÍCULO 113. La Congregación de los Hermanos de las Escuelas Cristianas publicará el presente documento a través de los correos corporativos de los empleados, y reposará en cada una de las páginas de las Obras, Colegios y Procuraduría del Distrito Lasallista de Bogotá a los cuales los empleados tendrán acceso en cualquier momento.

CAPÍTULO XXIX
VIGENCIA

ARTÍCULO 114. El presente reglamento entrará a regir a los tres días (3) después de su publicación hecha en forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento. (Art. 121 C.S.T.) Desde la fecha que entre en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XXX
DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 115. Desde la fecha a partir de la cual entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Congregación de los Hermanos de las Escuelas Cristianas.

CAPÍTULO XXXI
CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 116. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento, que desmejoren las condiciones del trabajador, en relación con lo establecido en las leyes, en los contratos individuales, en los pactos, en las convenciones colectivas o en los fallos arbitrales, los cuales sustituirán las disposiciones de este reglamento, en tanto sean más favorables al trabajador (Artículo 109 del Código Sustantivo del Trabajo).

Fecha: 19 de junio de 2026.
Dirección: calle 71 No. 11 – 10, piso 5.
Bogotá, D.C.
República de Colombia.



HNO. LEONARDO ENRIQUE TEJEIRO DUQUE
Representante legal de la Congregación de los Hermanos de las Escuelas Cristianas.