


| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

COLEGIO SAN LUIS GONZAGA-GIRON S.A.S.
NIT. 901839019-1

REGLAMENTO DE TRABAJO
CAPÍTULO I
GENERALIDADES

CAPITULO 1. SOMETIMIENTO DE EMPRESA Y TRABAJADORES

ARTICULO 1. El presente reglamento interno de trabajo prescrito COLEGIO SAN LUIS GONZAGA-GIRON S.A.S. en adelante EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, la misma que ostenta su domicilio la CL. 28 #26-83 de la ciudad de Girón (Santander) contiene las normas generales que regulan las relaciones entre EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS y sus trabajadores, tanto en la sede principal, como en las diferentes sedes que funcionan o se llegaren a establecer en el futuro en el territorio nacional.

Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, sólo pueden ser favorables al trabajador. Como consecuencia de lo antes mencionado, las normas estipuladas en este instrumento se considerarán incorporadas a toda relación jurídica contractual de naturaleza laboral existente, así como también a cada Contrato Individual de Trabajo que se celebre con fecha posterior a la aprobación de este Reglamento Interno de Trabajo.


Para dar cumplimiento a lo dispuesto en los ARTICULO 104 y siguientes, y el Artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, y con el objeto de que los Trabajadores conozcan las disposiciones prescritas en este Reglamento, **EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA-GIRON SAS** mantendrá en exhibición permanente en sitios visibles y en los distintos lugares de trabajo. Sin perjuicio de entregarle un ejemplar del presente Reglamento aprobado a cada trabajador.

ARTÍCULO 2. El empleador tiene plena libertad para señalar los cargos y funciones correspondientes, pero en todo caso, dará cumplimiento a las disposiciones legales vigentes conforme al Código Sustantivo de Trabajo.

CAPÍTULO 2. CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 3. Quien aspire a desempeñar un cargo en EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS deberá participar en el proceso de selección y contratación establecido por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, ajustado a las políticas y procedimientos establecidos para dicho proceso y aportar los siguientes documentos:

- a. Hoja de vida con foto totalmente diligenciada.
- b. Copia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, visa de trabajo o permiso especial de permanencia, ampliada al 150%, según sea el caso.


| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

- c. Autorización escrita del Ministerio del trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- d. Copia del diploma de bachiller y acta de grado.
- e. Copia del diploma universitario y acta de grado, si es el caso.
- f. Copia de la tarjeta profesional, si es el caso.
- g. Copias de certificados de estudios cursados (diplomas, seminarios, congresos, entre otros) en el evento que el cargo requiera competencias para tal fin.
- h. Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- i. Si el cargo requiere competencias en conducción el aspirante deberá presentar la respectiva licencia de conducción.
- j. Certificado de aptitud médico ocupacional, el cual se deberá ceñir a los lineamientos establecidos en la normativa vigente, en especial a lo dispuesto en el artículo 3° de la Ley 2114 de 2021, que introduce medidas antidiscriminatorias en el ámbito laboral mediante la adición del artículo 241A al Código Sustantivo del Trabajo. Estas disposiciones han sido desarrolladas y reglamentadas por la Resolución 1843 de 2025, la cual establece criterios claros para la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, garantizando el respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores y la prohibición de prácticas discriminatorias, como la exigencia de pruebas de embarazo o VIH como requisito para el acceso o permanencia en un empleo.

Parágrafo 1: El manejo de datos será acorde a lo establecido en la Ley 1581 de 2012 y Decreto 1377 de 2013. Un ítem de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS está obligada por ley y se atiene a cumplirla.—El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1°); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1° y 2°, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Min trabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

Parágrafo 2: La entrega de la documentación por sí sola, no implica compromiso especial para ninguna de las partes. por lo tanto, queda entendido que, si no es admitido, no tendrá derecho a reclamos de ninguna naturaleza ni a exigir explicación alguna sobre tal determinación.

Parágrafo 3: EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

Parágrafo 4: El aporte de la información y los anexos que presenta el aspirante se presumen veraces y auténticos, y de esta forma autoriza a EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS para que sean verificados en las fuentes respectivas.

Parágrafo 5: Es obligación del aspirante realizar el examen médico pre-ocupacional o de admisión, con el único fin de determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

Parágrafo 6: No podrán conformar la lista de elegibles aspirantes que hayan tenido vínculo laboral con EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS y que éste haya sido terminado por justa causa, de acuerdo con el ARTICULO 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 7: Si después de haber adquirido la calidad de Trabajador se descubriere falsedad o alteración en los datos o documentos presentados, el que incurriere en tal evento será separado inmediatamente de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, al tenor de lo dispuesto en el Artículo 289 del Código Penal.


CAPITULO 3. CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 4. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual. **(Art. 21 ley 2466 de 2025).**

ARTICULO 5. Edad mínima para el contrato de aprendizaje. Pueden celebrar contrato de aprendizaje personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el código del trabajo. (Artículo 2 de la Ley 188 de 1959)

ARTICULO 6. Formalidades de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y debe contener, cuando menos los siguientes puntos lo anterior de conformidad con el ARTICULO 2.2.6.3.2 del Decreto 1072 de 2015

- Razón social de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
- Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

- Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
- Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
- Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
- Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
- La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en fase lectiva y práctica.
- Derechos y obligación del empleador y el aprendiz.
- Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
- Fecha de suscripción del contrato.
- Firmas de las partes (ARTICULO 2° Decreto 933 de 2003).

ARTICULO 7. Elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:


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

ARTICULO 8: **Regulación de la cuota de aprendices.** La cuota mínima de aprendices en los términos de la Ley 789 de 2002, será determinada a partir de la vigencia del Decreto 933 de 2003 por la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA - del domicilio principal de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS. Lo anterior se efectuará sin perjuicio de la obligación que les asiste a los empleadores de establecer el número de aprendices que le corresponde, vincularlos o realizar la monetización, debiendo informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA donde funcione el domicilio principal de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, dentro del mes siguiente a la contratación o monetización de la cuota mínima obligatoria.

La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices será de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores tendrán un aprendiz.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de cinco (5) días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley. (ARTICULO 33 Ley 789 de 2002)

En el evento que la cuota mínima de aprendices sea determinada por el empleador, el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes al recibo de la información del patrocinador, verificará y determinará, según el caso, la cuota correspondiente, siguiendo el procedimiento en el ARTICULO 33 de la Ley 789 de 2002.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

ARTICULO 9. Apoyo de sostenimiento Mensual: Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS un apoyo de sostenimiento mensual, así:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.
3. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. (ARTICULO 30 Ley 789 de 2002)
4. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.


Parágrafo 1: Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Chocó y Guaviare, como también para los departamentos fronterizos de la Guajira, Norte de Santander y Arauca, el Gobierno incluirá una partida adicional en el Presupuesto General de la Nación que transferirá con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje.

Parágrafo 2: Para efectos de la presente ley, se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa. Para el desarrollo de esta, la institución y EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.

Parágrafo 3: El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

Parágrafo 4: Los hogares infantiles y las personas jurídicas sin ánimo de lucro cuya personería jurídica esté reconocida por el ICBF, que presten servicios de atención integral a la primera infancia en cualquier modalidad de atención reconocida dentro del municipio o distrito no serán objeto de regulación de la cuota de aprendices.

ARTICULO 10. Monetización de la cuota de Aprendizaje: Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1,5) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) SMLMV por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial, esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria”. **(Art. 23 Ley 2466 de 2025)**.

ARTICULO 11. Afiliación al sistema de seguridad social integral. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS y de sus funciones.


ARTICULO 12 El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

ARTICULO 13: El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de **24 horas semanales** en EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

Parágrafo Transitorio. De conformidad con lo establecido en la Ley 2466 de 2025, los contratos de aprendizaje que se encuentren en ejecución al momento de la promulgación de dicha norma comenzarán a regirse por las nuevas disposiciones allí contenidas, las cuales modifican el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo. En consecuencia, estos contratos dejarán de estar regulados por las normas vigentes al momento de su celebración y pasarán a ser considerados contratos laborales especiales, con reconocimiento de derechos laborales, remuneración mínima legal y acceso a prestaciones sociales, conforme a lo dispuesto por la nueva legislación.

CAPITULO 4. DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 14. Del periodo de prueba. EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS una vez admitido el aspirante podrá estipular en conjunto con él, un periodo inicial considerado de prueba que tendrá por objeto evaluar por parte de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, las aptitudes y competitividades del trabajador, y por parte de éste, las conveniencias, comodidades y beneficios obtenidos a través de las condiciones de trabajo establecidas por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS. (CST, Art. 76).

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

El período del cual aquí se habla deberá ser estipulado por escrito. En caso de que este condicionamiento no se configure, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo establecidas por el estatuto laboral colombiano. (CST, Art. 77, num. 1º).


ARTICULO 15. De la duración del periodo de prueba. El período de prueba no podrá exceder el tiempo límite de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS conduzca a un mismo trabajador a la celebración de contratos sucesivos con esta misma, no será válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato. (L. 50/90, Art. 7º).

ARTICULO 16. De la terminación del periodo de prueba. Durante el periodo de prueba, el contrato podrá darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso que medie la terminación, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuará al servicio del empleador con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores que se encuentren en periodo de prueba gozarán de todas las prestaciones establecidas por la ley. (CST, Art. 80).

ARTICULO 17. Del contrato de trabajo. En todo contrato de trabajo se entienden incorporadas, aunque no se manifiesten expresamente, las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, así como aquellas que lo modifiquen, adicione o reglamenten, en especial las establecidas en el Decreto 1072 de 2015 y en la Ley 2466 de 2025, por medio de la cual se adopta la Reforma Laboral para el trabajo digno y decente en Colombia. En consecuencia, todos los contratos celebrados por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS deberán ajustarse a este marco normativo integral, garantizando el respeto a los principios de legalidad, equidad, estabilidad laboral, formalización progresiva y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Paragrafo: Todos los contratos de trabajo serán celebrados de acuerdo con los formatos que para el efecto ha diseñado EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS. Estos serán escritos y podrán ser: Contrato a termino Indefinido, Contrato a termino fijo y Contrato Obra Labol.

ARTICULO 18: Contrato de Termino Indefinido: Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. (Art 5 ley 2466 de 2025).

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.


Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador en este código; caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato hacienda expresas las razones a motivos de la determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial para obtener el pago de la indemnización a la que tendrá derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador.

ARTICULO 19: Término fijo: Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral. (Art 6 Ley 2466 de 2025).

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

- **Prórroga pactada.** Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo, para los casos de contratos vigentes este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigencia de esta ley.
- **Prórroga automática.** Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

ARTÍCULO 20: Por obra: De conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y las modificaciones introducidas por la Ley 2466 de 2025, podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la ejecución de una obra o labor determinada, siempre que esta no corresponda a una necesidad permanente del empleador. Este tipo de contrato deberá celebrarse por escrito e indicar de forma clara, precisa y detallada la obra o labor específica que se requiere atender. Cuando no se cumplan estas condiciones, o cuando el trabajador continúe prestando sus servicios una vez finalizada la obra o labor contratada, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral. En caso de que se requiera

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

la ejecución de una nueva y distinta obra o labor, se podrá continuar la relación laboral mediante la suscripción de un otro sí que especifique con claridad la nueva labor, o se deberá liquidar el contrato anterior y celebrar uno nuevo, cumpliendo en ambos casos con los requisitos legales y contractuales exigidos. Esta modalidad contractual solo será válida para actividades de corta duración y no permanentes, conforme a los principios de estabilidad y formalización laboral establecidos por la Ley 2466 de 2025.

Parágrafo : En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

ARTICULO 21. Del lugar de trabajo. En el contrato de trabajo, EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS debe acordar con el trabajador el lugar donde debe desempeñar su labor; no obstante, el empleador se reserva el derecho de cambiar el lugar de trabajo, de acuerdo con las necesidades del servicio, sin que estos cambios desmejoren las condiciones iniciales del contrato.


ARTICULO 22. CONDICIONES DE EXCLUSIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS. El trabajador se obliga, durante la vigencia del contrato de trabajo con EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS., a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales, profesionales, técnicos o de cualquier otra naturaleza, a otras empresas, personas naturales o jurídicas en el horario de trabajo asignado por el empleador. Así mismo, queda expresamente prohibido aceptar o ejecutar cualquier otro tipo de actividad remunerada o no remunerada durante el horario de trabajo pactado con EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, salvo autorización expresa y escrita del empleador.

El incumplimiento de esta disposición constituirá falta grave y podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa, conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, el contrato individual y el presente reglamento.

PARÁGRAFO: Lo anterior no impide que el trabajador desarrolle actividades académicas, investigativas o personales por fuera del horario laboral, siempre que no interfieran con el cumplimiento de sus obligaciones, ni comprometan la confidencialidad, fidelidad ni los intereses comerciales DEL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.

CAPITULO 5- TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 23. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

CAPITULO 6-HORARIO DE TRABAJO Y JORNADA LABORAL

ARTICULO 24. De los horarios de los trabajadores. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes o, a falta de convenio, la máxima legal, ARTICULO 158 del Código Sustantivo de Trabajo.

En desarrollo de lo anterior y teniendo en cuenta las necesidades de los servicios, EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS podrá fijar y/o modificar los turnos y horarios de trabajo que más se ajusten a las necesidades de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, respetando en todo caso el límite máximo legal.

De conformidad con la Ley 2101 del año 2021, EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS realiza la reducción de la jornada laboral de manera gradual de 48 a 42 horas semanales, sin la disminución del salario ni la afectación de derechos adquiridos y garantía de los trabajadores, para lo cual se tendrá en cuenta los plazos que establece la mencionada norma los cuales son:

| A PARTIR DE CUANDO | NUMERO DE HORAS A REDUCIR | JORNADA MAXIMA LEGAL |
|----------------------------------|----------------------------------|------------------------------|
| A partir del 15 de julio de 2025 | Reducción de dos (2) horas | Sería de 44 horas semanales. |
| A partir del 15 de julio de 2026 | Reducción de dos (2) horas | Sería de 42 horas semanales. |

ARTICULO 25: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.


El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Salvo las excepciones legales que regirán para el personal de acuerdo con la naturaleza de la labor y conforme a lo que se indica en este capítulo.

El personal tendrá la jornada ordinaria hasta la máxima legal en la forma ya indicada; en el horario definido y establecido por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.

Parágrafo 1: EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS con miras a la prestación eficiente de los servicios en cada Sede, podrá efectuar las variaciones que estime necesarias en el horario, respetando en todo caso la jornada máxima legal.

Parágrafo 2: Los turnos de trabajo, en caso de requerirse, se establecerán y se asignarán de manera discrecional por parte de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, de conformidad con las necesidades específicas del servicio, lo acordado con cada colaborador y

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

atendiendo al cargo y función que dentro de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS se ocupe, respetando en todos los casos los lineamientos legales definidos para tal fin.

Los servicios de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS podrán ser prestada dentro del horario de funcionamiento de cada una de las sedes, los cuales se relacionan a continuación: Estas jornadas laborales podrá ser modificada sin exceder de la jornada máxima legal autorizada.

DOCENTES:

Lunes a viernes de 6 am a 2 pm

Dos horas laborales a la semana de disponibilidad que podrán ser programadas por el empleador de acuerdo con las necesidades del servicio, no obstante estas deberán ser informadas al trabajador con dos días de antelación.

Dos recesos de alimentación de 15 minutos en la jornada.

COORDINACIÓN Y PSICOLOGÍA

Lunes a viernes de 6 am a 2 pm

Dos horas laborales a la semana de disponibilidad que podrán ser programadas por el empleador de acuerdo con las necesidades del servicio, no obstante estas deberán ser informadas al trabajador con dos días de antelación.

Dos recesos de alimentación de 15 minutos en la jornada.

Esta jornada laboral podrá ser modificada sin exceder de la jornada máxima legal autorizada.

SECRETARIA Y SERVICIOS GENERALES

Lunes a viernes de 7 am a 3 pm.

Dos recesos de alimentación de 15 minutos en la jornada y 1 hora de almuerzo.

Sábados de 8 a 12 m. Sin hora de almuerzo.


Tres horas laborales a la semana de disponibilidad que podrán ser programadas por el empleador de acuerdo con las necesidades del servicio, no obstante estas deberán ser informadas al trabajador con dos días de antelación.

Los horarios de trabajo podrán ser diferentes a los establecidos en la presente cláusula, para los empleados cuya naturaleza del trabajo así lo determinen y dependerán de la necesidad del servicio.

Las modificaciones podrán ser acordadas entre EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS y sus trabajadores o definidas de forma unilateral por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS sin transgresión a la jornada máxima legal establecida en el Código Sustantivo del Trabajo, lo anterior en virtud de la facultad que tiene todo empleador del **IUS VARIANDI**.

En ningún caso, el tiempo de descanso, ni el otorgado para la ingesta de alimentos se computará dentro de la jornada.

Parágrafo 3: No obstante, estos horarios estarán sometidos a la implementación gradual que establece la Ley 2101 del 15 de julio de 2021, o por las normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

Parágrafo 4: El empleador por su poder subordinante pueda ordenar que los trabajadores laboren trabajo suplementario y de horas extras, pagando las sobre remuneraciones ordenadas por la ley.


Parágrafo 5: El empleador debe respetar todas las normas y principios que protegen al trabajador. La disminución de la jornada de trabajo no implicara la reducción de la remuneración salarial ni prestacional, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo, ni exonera de obligaciones en favor de los trabajadores.” (Subrayado y negrilla fuera de texto)

Parágrafo 6: A los trabajadores con jornada inferior a la máxima legal o jornada incompleta, no se aplicaría lo concerniente a la reducción gradual de la jornada máxima legal preconizada por la Ley 2101 de 2021, sin embargo, para el cálculo del valor hora del trabajador con base en el salario devengado, deberá tener en cuenta que la jornada máxima legal para el año 2025, es de cuarenta y siete (44) horas semanales máximo, para con base en el valor hora pueda establecer el valor del salario del trabajador.

Parágrafo 7: Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo y aquellos que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que haya lugar a causar recargo por trabajo suplementario.

ARTICULO 26 Excepciones a la jornada máxima laboral:

- a.** El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal se cumpla mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en un máximo de seis (6) días a la semana, garantizando un (1) día de descanso obligatorio, el cual podrá coincidir con el día domingo.
- b.** Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.
- c.** En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.
- d.** La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:
 - 1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (06) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
 - 2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (08) horas diarias y 40 horas a la semana.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

ARTICULO 27. Modificación Extensiva. En todos los ARTICULO del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, en donde se haga referencia a la jornada laboral semanal de 48 horas, deberá entenderse, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, como jornada laboral, 42 horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el ARTICULO 3, es decir que para la vigencia del 15 de Julio de 2025 al 14 de julio de 2026 la jornada ordinaria laboral será de 44 horas, termino se deberá ajustar en las normas que hagan mención a la jornada ordinaria laboral en adelante, y así consecencialmente con la disminución gradual de la misma ordenada en la presente norma .

ARTICULO 28. Jornada laboral por turnos de trabajo:

- a) **Turno de Trabajo Sucesivo** : El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.


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

- a) **Turno de trabajo no sucesivo** (Puede ampliarse en más ocho (8) horas diarias o en más de cuarenta y cuatro (44) horas semanales en un periodo máximo de 3 semanas, es decir, 21 días) ARTICULO 165 del CST modificado por el ARTICULO 5º de la Ley 2101 de 2021.

Parágrafo 1: El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, irectión, confianza o manejo.

Parágrafo 2: Los empleadores y las Cajas de Compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas.

ARTICULO 29: Jornada de Trabajo flexible, El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal se cumpla mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en un máximo de seis (6) días a la semana, garantizando un (1) día de descanso obligatorio, el cual podrá coincidir con el día domingo. Esta jornada deberá ajustarse a los límites legales vigentes y adaptarse progresivamente a la reducción de la jornada máxima legal establecida por la Ley 2101 de 2021 y reafirmada por la Ley 2466 de 2025, la cual dispone que a partir del 16 de julio de 2025 la jornada ordinaria será de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, y a partir del 16 de julio de 2026 será de cuarenta y dos (42) horas semanales, sin que ello implique disminución salarial ni afectación de los derechos adquiridos por los trabajadores.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

Parágrafo 1. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en este ARTICULO , en aquellas empresas que desarrollen labores que, por razón de su misma naturaleza, necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de 56 por semana (ARTICULO 166 de C.S.T).

Parágrafo 2. EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS y el trabajador podrán acordar en situaciones extremas, de seguridad y bienestar, el desarrollo de las actividades propias del trabajador la modalidad de “trabajo en casa” en los términos de la ley 2088 de 2021 sin que se modifique la naturaleza del contrato que se encuentre vigente.


Parágrafo 3. Cuando EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada máxima legal a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, conforme con el ARTICULO 21 de la Ley 50 de 1990.

Parágrafo 4. El sábado es un día hábil de trabajo, es decir un día laborable y tendrá dicha calificación para todos los procesos legales a los que haya lugar.

ARTICULO 30: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador. (Art 46 ley 2466 de 2025)

ARTICULO 31: Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad: Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición,

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.

CAPITULO 7. LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 32. De las horas extras y trabajo nocturno. EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS se acoge a todas las disposiciones legales vigentes que regulan la jornada ordinaria de trabajo, el trabajo nocturno, el trabajo suplementario y los recargos correspondientes, conforme a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 789 de 2002, la Ley 1846 de 2017, y las modificaciones introducidas por la Ley 2466 de 2025 y demás normas concordantes y/o por aquellas disposiciones que en el futuro las reformen.

Parágrafo . Todo trabajo suplementario o de horas extras deberá ser autorizado por la oficina de Gestión del Talento Humano, previamente a la realización de la labor, con el visto bueno del jefe de la Area o sede respectiva, estableciendo claramente la necesidad del trabajo en horas suplementarias o extras. Sin embargo, estará sujeto a la normatividad vigente nacional.(Art 47 ley 2466 de 2025 que modifica el ARTICULO 7 de la ley 2297 de 2023).

ARTICULO 33. El Trabajo ordinario y nocturno de conformidad con el Art 10 de la Ley 2466 de 2025 quedará así:

1. La jornada ordinaria es la que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.).
2. El trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).


Parágrafo : Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia a partir del 26 de diciembre de 2025, es decir, seis (6) meses después de la sanción de la Ley 2466 de 2025.

ARTICULO 34. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal.

ARTICULO 35. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos especiales señalados en el Artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

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

ARTICULO 36. Relación de Horas Extras. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.

El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar”

Parágrafo . No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley.


ARTICULO 37: Tasas y Liquidación de recargos. se hace importante precisar que la Ley 2101 de 2021, no contiene disposición alguna que modifique el cálculo del valor de la hora ordinaria laboral, es decir, no se ve afectado ni disminuye el salario de los trabajadores, motivo por el cual se debe entender, que se continúa aplicando la misma fórmula que se ha venido utilizando, para determinar el valor de la hora ordinaria, aquella, en la cual el trabajador desempeña sus labores dentro de la jornada máxima legal de conformidad con el Artículo 161 del C.S. del T y de la S.S.

1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el ARTICULO 20 literal c) de esta ley.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.”

Parágrafo 1: EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS reconocerá el recargo por trabajo nocturno, atendiendo la normatividad vigente, en particular lo establecido en el ARTICULO 168 y subsiguientes del Código Sustantivo del Trabajo, y demás normatividad nacional que lo complemente o modifique.

Parágrafo 2: EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto en el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 38. El reconocimiento de trabajo suplementario, de horas extras, dominicales y festivos será válido cuando, por escrito, lo autorice previamente el empleador y sea reportado a

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

través del sistema de información asignado para ello de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el ARTICULO 18 de este reglamento.

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

CAPITULO 8. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

ARTICULO 39. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.


1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado el seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en días lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

Parágrafo 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado, conforme con el ARTICULO 26, numeral 5, de la Ley 50 de 1990.

Parágrafo 2. En el caso en que el trabajador labore en un día de descanso obligatorio tendrá derecho a un día de descanso compensatorio remunerado en la semana siguiente, conforme con lo dispuesto en el ARTICULO 180 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normatividad nacional que lo complemente o modifique.

ARTICULO 40. Remuneración en días de descanso obligatorio:

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

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

Parágrafo 1: Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo 2: Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

Parágrafo 3. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

ARTICULO 41: Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:


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

Parágrafo 1: Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%

Parágrafo 2. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio. Las disposiciones contenidas en los ARTICULO s 25 y 26 de la ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1° de abril del año 2003.

Parágrafo 3. Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratara de trabajos habituales o permanentes en domingo la administración de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS comunicara con anticipación de doce (12) horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

Parágrafo 4. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el ARTICULO 34 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

Paragrafo 5: Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador labora hasta 2 días de descanso obligatorio durante el mes calendario y habitual cuando el trabajador labore 3 o más durante el mes.

ARTICULO 42. EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana no falten al trabajo o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la institución. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, el caso fortuito y la fuerza mayor. EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS puede exigir a quien faltare, alegando justa causa, que lo compruebe debidamente. No tienen derecho a la remuneración del descanso dominical los trabajadores que deban recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

ARTICULO 43. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.


ARTICULO 44. Descanso en día sábado. Puede repartirse la jornada máxima legal de trabajo semanal ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras, conforme al ARTICULO 23 de la Ley 50 de 1990 y demás normatividad nacional que lo complemente o modifique. Cuando la jornada de trabajo se amplié por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez horas (10) diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (ARTICULO 22., Ley 50 de 1990).

CAPITULO 9 -VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 45. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTICULO 46. La época de las vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año subsiguiente y deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones, conforme se dispone en el ARTICULO 187 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 47. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

ARTICULO 48. De la interrupción de las vacaciones. El disfrute de las vacaciones se interrumpirá cuando se configure alguna causa justificable, que puede ser por las siguientes causales:

1. Las necesidades del servicio.
2. La incapacidad ocasionada por enfermedad general o accidente de trabajo, siempre que se acredite con el certificado médico expedido por la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador.
3. La licencia de maternidad, paternidad o luto, siempre que se acredite tal situación de acuerdo con los parámetros establecidos en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

ARTICULO 49. Del disfrute de las vacaciones interrumpidas. Cuando ocurra interrupción justificada en el goce de vacaciones ya iniciadas, el trabajador tiene derecho a reanudarlas por el tiempo que falte para completar su disfrute y desde la fecha que EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS le señale para tal fin. En caso en el que las vacaciones hayan sido interrumpidas y el trabajador no pueda disfrutar el tiempo pendiente, el empleador deberá remunerar conforme al orden establecido. La interrupción, así como la reanudación de las vacaciones, o en caso tal, la remuneración deberá ser ordenada por la Oficina de Talento Humano y Financiero mediante documento escrito motivado.


ARTICULO 50. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero ocasionalmente podrá pagarse en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria.

ARTICULO 51. EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS y el trabajador, a través de un acuerdo escrito, podrán realizar la compensación en dinero de las vacaciones, hasta 7 días por cada periodo causado, sin necesidad de autorización del Ministerio del Trabajo. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, que no son acumulables, conforme con el ARTICULO 190 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 52. De la remuneración. Durante el periodo de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 53. Del reconocimiento de vacaciones en caso de terminación del contrato de trabajo. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

ARTICULO 54. Acumulación: De acuerdo con lo previsto en el Artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), los trabajadores pueden acumular vacaciones bajo las siguientes condiciones:

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
2. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza o de manejo. (ARTICULO 190, C.S.T.).
3. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en términos del presente ARTICULO.

ARTICULO 55. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.


ARTICULO 56. EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, fecha en que las termina y la remuneración de las mismas.

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

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

Artículo 57. Vacaciones colectivas. EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS podrá determinar para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaren un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones disfrutadas son anticipadas y se abonarán a las que causen al cumplir cada uno, el año de servicios.

CAPITULO 10- PERMISOS


| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

ARTICULO 58. EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS concederá de conformidad con el No 6 del Artículo 15 de la ley 2466 de 2025 a sus trabajadores los permisos necesarios para:

- a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación,
- c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
- d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS;
- e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
- f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo
- i) Para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS y a sus representantes y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores,
- En los demás casos (sufragio desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

a su jornada ordinaria a opción de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.

- No obstante, aunque el luto es considerado una licencia, el trabajador deberá darle el mismo trámite de un permiso, informando al empleador el fallecimiento en los casos donde aplique la misma (su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil)


Parágrafo 1: Los trabajadores podrán solicitar permisos de uno (1) a dos (2) días, los cuales podrán ser remunerados o no, dependiendo de la causa que los motive. Los permisos de un (1) día deberán ser solicitados con la debida anticipación ante el jefe inmediato, quien verificará la justificación y autorizará su concesión siempre que se acredite una causa razonable y justificada. En caso de que el tiempo de ausencia deba ser compensado, el trabajador deberá indicar en la solicitud las fechas y horas en que realizará la reposición. Para efectos de control y continuidad operativa, este tipo de permisos podrá ser solicitado hasta una (1) vez por trimestre calendario. Esta disposición se ajusta a lo establecido en la Ley 2466 de 2025, la cual reconoce el derecho a permisos por razones personales, familiares, médicas o humanitarias, siempre que se soliciten de manera formal, se justifiquen adecuadamente y no afecten el normal desarrollo de las funciones asignadas.

Parágrafo 2: Los permisos se deberán solicitar con mínimo tres (3) días hábiles de antelación, a excepción de situaciones que obedezcan a calamidad doméstica, luto, fuerza mayor o caso fortuito. Para los casos de excepción, el trabajador, a su regreso, deberá presentar su respectiva excusa de forma escrita el jefe inmediato o Gerente.

Parágrafo 3: Con el fin de llevar un registro y soporte de estos permisos, **EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS** establecerá unos formatos de obligatorio cumplimiento por los trabajadores.

Parágrafo 4: El trabajador deberá acreditar la ausencia del trabajo por asistencia al servicio médico correspondiente con la constancia de la EPS a la que se encuentre vinculado, adjunto al formato institucional de permisos, de la siguiente manera: 1) Tratándose de cita médica, debe reportar la necesidad de asistir con no menos de tres (3) días de antelación a la cita y entregando la correspondiente constancia de atención una vez verificado el servicio. 2) Tratándose de urgencia médica, un representante del trabajador debe reportar la novedad a la oficina de Gestión del Talento Humano, aportando la constancia o certificación de atención expedida por la IPS respectiva. El tiempo empleado en estos permisos no podrá descontarse del salario del trabajador ni obligarse a compensar con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada de trabajo, conforme con la Sentencia C-930 del 2009.

Parágrafo 5: El trabajador deberá reintegrarse a sus labores habituales el día siguiente en que termina el permiso o incapacidad. El retardo sin causa plenamente justificada constituye una falta a sus obligaciones, que podrá generar una sanción de acuerdo con lo dispuesto en este reglamento. No obstante, aun cuando suceda por primera vez, atendiendo a las circunstancias, podrá ser considerado como justa causa para terminar el contrato de trabajo.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

Parágrafo 6: Las asistencias a servicio médico especial o permisos de la misma índole por familiares hasta el primer grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil deberán ser demostradas mediante documento expedido por la autoridad competente y su concesión será facultativa por parte de la EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS a través de su jefe inmediato, siempre y cuando no se afecte la prestación de los servicios. De este permiso se dejará constancia en la oficina de Gestión del Talento Humano y deberá tramitarse con antelación. La solicitud del permiso no implica su aprobación.

Parágrafo 7: Los permisos solicitados por el trabajador que sean por horas y que no correspondan a citas médicas especializadas ni a situaciones similares relacionadas con familiares hasta el primer grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, deberán ser compensados mediante la reposición del tiempo concedido, según la asignación que determine el empleador, ya sea previamente o con posterioridad al disfrute del permiso. Estos permisos serán de máximo dos (2) horas por ocasión y podrán ser solicitados hasta dos (2) veces en el semestre. El trabajador deberá informar con antelación a la finalización del tiempo autorizado si se le presenta alguna novedad justificable que le impida regresar puntualmente, como situaciones de tráfico, demoras en el trámite o cualquier otra circunstancia razonable que afecte su retorno.

Parágrafo 8: El Rector del colegio es el los únicos facultados para aprobar los permisos correspondientes. Cualquier solicitud que no cuente con dicha validación será considerada no autorizada y, por tanto, no surtirá efecto dentro de los procedimientos internos de la organización.

Parágrafo 9: Cuando se trate de permisos frente a hijos mayores de edad, o situaciones que no configuren una grave calamidad domestica por ser previsibles, el empleador no esta obligado a conceder permisos remunerados o a autorizar la ausencia del trabajador.


CAPITULO 11. DE LAS LICENCIAS NO REMUNERADAS

ARTICULO 59. De la licencia. Un trabajador se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo, por solicitud propia, por maternidad, paternidad o por luto.

ARTICULO 60. De la solicitud. Toda solicitud de licencia no remunerada o de su prórroga deberá elevarse por escrito, dirigida a la Administradora a cargo y/o a la Oficina de Talento Humano, a fin de ser aprobada, con no menos de quince (15) días antes del inicio de la misma.

ARTICULO 61. De la licencia no remunerada mayor a tres (3) días y hasta noventa (90) días. Se considera licencia no remunerada aquella que otorga la Gerencia, previo concepto del jefe inmediato y visto bueno de la oficina de Talento Humano. Estas licencias se podrán otorgar solamente una vez al año, prorrogable hasta por el mismo término por una sola vez.

Parágrafo . El tiempo que dure la licencia ordinaria no será computable para ningún efecto como tiempo de servicio, de acuerdo con lo establecido en el ARTICULO 53 del Código

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

Sustantivo del Trabajo; en consecuencia, el tiempo empleado en ésta será descontado para la liquidación de cesantías y vacaciones; únicamente se deberá cancelar los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud y Pensión, mas no en Riesgos Laborales, en la proporción que corresponde al empleador.

CAPITULO 11 A. OTRAS LICENCIAS

ARTICULO 62. De la licencia por maternidad. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a disfrutar de una licencia de 18 semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de éste, y de forma tal que la empiece a disfrutar de manera obligatoria una o dos semanas antes de la fecha probable de parto, según decisión de la futura madre y conforme con el certificado médico.

Parágrafo . Todos los aspectos relacionados con el trámite y reconocimiento de la licencia se sujetarán a lo dispuesto en los ARTICULO 236 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, y demás normas concordantes.

ARTICULO 63. De la prohibición del despido. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo, dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y sin autorización del Ministerio del Trabajo.


ARTICULO 64. En caso de parto múltiple, la mujer trabajadora tendrá derecho al pago de dos (2) semanas adicionales a las dieciocho (18) iniciales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

ARTICULO 65. De la licencia por paternidad. El trabajador que haya sido padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

Parágrafo . Para su reconocimiento y pago se sujetará a lo dispuesto en el ARTICULO 236 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo complementen, modifiquen, sustituyan y adicionen.

ARTICULO 66. De la licencia parental compartida. En caso de que el trabajador o la trabajadora decidan hacer uso de este derecho que les confiere el Parágrafo 4 del ARTICULO 236 del Código Sustantivo del Trabajo y El Decreto 1427 de 2022 incorporado en el Decreto 780 de 2016, indicó en el ARTICULO 2.2.3.2.7, deberán manifestarlo por escrito ante la oficina de Gestión del Talento Humano, dentro de los treinta (30) días posteriores al parto, no sin antes dar estricto cumplimiento al procedimiento estipulado en el Parágrafo 5 del mencionado ARTICULO .

ARTICULO 67. De la licencia por luto. EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS concederá al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

Parágrafo 1. Para el cómputo de los días hábiles se tendrá en cuenta la totalidad de los días que hacen parte de la jornada ordinaria laboral del trabajador, incluyendo el día sábado.

Parágrafo 2. El hecho que origina la licencia por luto deberá demostrarse mediante copia del registro civil de defunción, en el día hábil inmediatamente siguiente a su ocurrencia, a fin de facilitar el reporte de las novedades de nómina, o en el día de reintegro del trabajador.

ARTICULO 68. Del vencimiento de la licencia. Al vencerse cualquiera de las licencias o sus prórrogas, el trabajador, de manera inmediata, deberá reincorporarse al puesto de trabajo, en caso contrario, EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS iniciará las acciones legales a que haya lugar, incluidas las disciplinarias.

ARTICULO 69. Además de los permisos legalmente obligatorios, EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS podrá conceder, de manera excepcional y por mera liberalidad, permisos ocasionales y temporales para atender asuntos personales, familiares o particulares del trabajador, siempre que se soliciten oportunamente, se justifiquen adecuadamente y no afecten el normal funcionamiento del servicio. EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS determinará, a su criterio, si dichos permisos son Remunerados, sin obligación de reponer el tiempo, o no remunerados, con descuento proporcional en la nómina o compensables, mediante reposición del tiempo autorizado, en horarios y condiciones previamente acordadas con el jefe inmediato. La concesión de estos permisos no constituye derecho adquirido, práctica reiterada ni modificación del contrato de trabajo. Cada caso será evaluado individualmente, y su autorización no generará precedentes obligatorios ni automáticos para futuros eventos.


PARÁGRAFO PRIMERO: EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS podrá definir, mediante políticas internas, formatos y procedimientos para la solicitud, evaluación y respuesta de los permisos de esta naturaleza. Sin el cumplimiento de estos requisitos, se entenderá que el permiso no ha sido concedido, y la inasistencia podrá ser considerada como injustificada.

CAPITULO 12. DE LAS INCAPACIDADES

ARTICULO 70. De la incapacidad laboral. La incapacidad por enfermedad general, accidente o enfermedad laboral se registrará por las normas propias del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Para autorizar una incapacidad con su respectiva liquidación por accidente o enfermedad general y accidente o enfermedad laboral, se procederá de oficio o a solicitud de parte, pero se requerirá la incapacidad médica expedida por la entidad promotora de salud o aseguradora de riesgos laborales, según el caso.

Parágrafo. Queda terminantemente prohibido gestionar cualquier tipo de incapacidad con certificaciones expedidas por profesionales de la salud que no se encuentren vinculados laboral o contractualmente con la EPS o ARL y/o a las entidades que estas reemplacen, a las que se encuentre afiliado el trabajador.

CAPITULO 13. SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

ARTICULO 71. Formas y libertad de estipulación:

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


ARTICULO 72. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo, el estipulado con períodos mayores.

ARTICULO 73. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese, en efectivo o en la cuenta de ahorros que se disponga para tal fin.

ARTICULO 74. El salario se pagará al trabajador periodos MENSUALES vencidos.

ARTICULO 75. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

ARTICULO 76: Son permitidos los descuentos y retenciones por conceptos de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorro, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado. (ARTICULO 150 C.S.T.).

ARTICULO 77: AUSENCIA DE PRESTACIONES Y BENEFICIOS ADICIONALES. En EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO 14. SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTICULO 78. Es obligación de **EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS** la afiliación y pago de aportes al sistema de seguridad social integral, salud, pensión y riesgos profesionales.

ARTICULO 79. Es obligación de **EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS** velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, en higiene y seguridad industrial, de conformidad al sistema de seguridad y salud en el trabajo, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.


Parágrafo 1: Ningún trabajador podrá iniciar labores sin que se encuentre vigente su afiliación al Sistema General de Seguridad Social por parte de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.

Parágrafo 2: La afiliación al sistema integral de seguridad social en riesgos laborales deberá efectuarse un día antes al día en que el trabajador comience a realizar las funciones asignadas.

Parágrafo 3. La instalación de cámaras de video dentro de las diferentes áreas de trabajo, han sido establecidas con el fin de garantizar la seguridad de los trabajadores, el correcto uso de los elementos de bioseguridad establecidos por el gobierno nacional, el cuidado de los bienes propios y del medio ambiente, siempre que no atenten contra la intimidad personal y la privacidad de los colaboradores.

Parágrafo 4: Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS Prestadora de Salud (E.P.S.) o la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.) a través de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (I.P.S.) a la cual estén asignados. En caso de no afiliación o suspensión del servicio por causas no atribuibles al empleador, los servicios serán a cargo del empleado, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 80. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

Parágrafo . En el evento de incapacidad del trabajador, este informará dentro de las 24 horas siguientes la novedad, y **EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS** cancelará los salarios totales, sin deducciones por este concepto, hasta por ciento ochenta (180) días y realizará los cobros respectivos a la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador, de acuerdo con lo previsto en el Decreto 1295 de 1994 y demás normas establecidas para tal fin.


ARTICULO 81. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

Parágrafo 1: En el evento en que un trabajador se encuentre en incapacidad médica temporal, no podrá realizar ninguna actividad laboral ni ser convocado por ninguna persona de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, hasta tanto no demuestre su sanidad.

Parágrafo 2: En caso de que, al trabajador, por recomendación del médico laboral, se le haya señalado restricciones por parte de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá seguir de forma estricta las instrucciones a fin de lograr su pronta rehabilitación y no afectar negativamente su salud

ARTICULO 82. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Parágrafo 1. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, debidamente difundido entre la comunidad u oportunamente dado a conocer, facultan a EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa, conforme se dispone en el ARTICULO 91 del Decreto 1295 de 1994, la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1443 de 2014 y demás normas vigentes relacionadas a la seguridad del trabajador.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

ARTICULO 83. En caso de accidente de trabajo, graves o mortales, el trabajador lo comunicara inmediatamente al empleador o a quien haga sus veces, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciándolo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la EPS, ARL y Dirección Territoriales del Ministerio del Trabajo. (Decreto 472 de 2015).

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, será informado a la entidad administradora de riesgos laborales en un plazo máximo de dos días hábiles, y tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente.


ARTICULO 84. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 85. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en **EL EMPLEADOR** será informado por ésta misma a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad. A su vez, de todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales, si los hubiere, y un relato sucinto de lo que puedan declarar.

ARTICULO 86. EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.


ARTICULO 87. En todo caso, en lo referente a las medidas y demás asuntos de que trata este capítulo, tanto EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS como los trabajadores se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, conforme con el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 y demás normas vigentes relacionadas con la seguridad y salud del trabajador, y demás normas concordantes.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

CAPITULO 15. PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 88. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Ser verídico en todo caso.
8. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS en general.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
10. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
11. Cumplir con las consignas establecidas por sus superiores para la prestación de un mejor servicio.
12. Mantener en estado de limpieza su lugar de trabajo, tanto su ropa como su persona, teniendo en cuenta la clase de labor que se les encomendó.
13. Participar en las capacitaciones, conferencias, convivencias y demás que EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS realice directa o indirectamente en sus instalaciones o en otro lugar o entidad para sus trabajadores.
14. Usar, para el desempeño de sus funciones, la dotación, vestuario de trabajo y de seguridad industrial que proporcione EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, cumpliendo con la obligación de una correcta presentación personal, que contribuya a la buena imagen de Empresa y de sus trabajadores.
15. Observar las normas de seguridad vial y de tránsito cuando en ejercicio de las labores encomendadas por el empleador se requiera la conducción de vehículos propios de Empresa o alquilados por esta.
16. Cumplir y acatar los reglamentos y manuales establecidos por Empresa y todas las demás normas que establezca el empleador.
17. Respetar y proteger los símbolos y emblemas que identifican a Empresa.
18. Cumplir y acatar las políticas establecidas por Empresa: seguridad y salud en el trabajo, ambiental, de prevención en el consumo de alcohol y drogas, corporativa, de manejo de la información, de comunicaciones, y de prevención de conductas de acoso laboral.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |


19. Observar la misión, visión, valores de Empresa, políticas, lineamientos y objetivos integrales, así como los principios éticos y morales.
20. Evitar que terceras personas utilicen información confidencial, materiales, elementos de trabajo, enseres, mobiliario, equipos electrónicos, utensilios de oficina y, en general, los muebles e inmuebles del lugar donde desempeñen sus funciones, que estén al servicio o beneficio de Empresa o que se hayan dispuesto para uso exclusivo de sus empleados.
21. Guardar reserva absoluta en relación con los manuales de funciones y procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de Empresa de cualquier índole.
22. Comunicar oportunamente, a sus superiores o jefes inmediatos, todo hecho o irregularidad que sea cometido por parte de otro trabajador o tercero que afecte los intereses de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, clientes, proveedores o trabajadores.

Independientemente de los deberes aquí enunciados, al interior de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS se observarán los deberes y obligaciones estipulados en el manual de funciones existente.

CAPITULO 16. ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 89. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, es el siguiente:



| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |


PARÁGRAFO 1. De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias el RECTOR Y LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA, así como las personas que los antes mencionados designen.

CAPITULO 17. LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTICULO 90. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos peligrosos, insalubres o que requieran de gran esfuerzo.

ARTICULO 91. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |


17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

Parágrafo Único. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este ARTICULO , que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117- Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 1677 de mayo 16 de 2008 y Resolución 4448 de diciembre 2 del 2005).


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

CAPITULO 18. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 92. Son obligaciones especiales de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS:

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias indicadas en el Artículo 45 de este Reglamento para los fines y en los términos indicados en el presente reglamento y normativas de ley.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el medico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia a otro municipio fuera del área metropolitana, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandara su regreso al lugar donde resida anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en periodos de lactancia los descansos ordenados por el ARTICULO 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos o que si acude a sin preaviso éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.


ARTICULO 93: Obligación De Contratar Personas Con Discapacidad: El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo

Parágrafo 1: El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.


Parágrafo 2. En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

Parágrafo 3. La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el numeral 17 de este artículo será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la presente ley, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de los ajustes razonables que se requieran. A partir del segundo año los valores y/o indicadores serán de obligatorio cumplimiento.

ARTICULO 94. Son obligaciones especiales del trabajador: De las obligaciones de los trabajadores. Son obligaciones especiales del trabajador, las establecidas en el Artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y, además, las siguientes:


| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

1. En el caso del personal directivo y de dirección, confianza y manejo, no podrá prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio durante la jornada laboral acordada durante la vigencia del contrato.
2. Cumplir el horario acordado con EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, tanto al inicio como al término de su jornada laboral.
3. Informar y prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o los enseres de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
4. Impedir el mal uso de los implementos y elementos de trabajo, impedir el desperdicio de materiales.
5. Observar las medidas preventivas, higiénicas o de seguridad en general, prescritas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo o los respectivos reglamentos.
6. Cumplir fiel y estrictamente todas las disposiciones legales, contractuales y reglamentarias.
7. Registrar en el departamento de personal la dirección exacta de su domicilio, número telefónico, celular, email, así como avisar inmediatamente de cualquier cambio en este aspecto. En consecuencia, cualquier comunicación que se envíe al trabajador se entenderá válidamente enviada y notificada a este si se remite a la dirección registrada.
8. Suministrar inmediatamente y atándose a la verdad, la información y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo se le soliciten.
9. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo a servicio del Empleador toda su capacidad moral de trabajo.
10. Cumplir estrictamente la jornada máxima legal de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados y de conformidad con la naturaleza de las funciones.
11. Cumplir con las normas y procedimientos establecidos por EL EMPLEADOR para el control del horario de entrada y salida, tanto en la mañana como en la tarde.
12. Observar estrictamente lo establecido por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS para solicitud de permisos, para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
13. Someterse a los controles y medidas indicados por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, para evitar sustracciones de objetos u otras irregularidades en materia de seguridad institucional.
14. No realizar acciones tendientes a generar discriminación, entorpecimiento, descalificación, maltrato, inequidad y persecución laboral en contra de compañeros de trabajo, subalternos o superiores jerárquicos.
15. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, dentro o fuera de cada una de las sedes, a los que se le invita a participar.
16. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales, consejos, comités o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS o sus representantes. El no acatamiento de la presente disposición dará


| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

lugar a la apertura de proceso disciplinario y, de ser el caso, a la imposición de sanciones.

17. Cumplir estrictamente los compromisos de orden económico o semejantes adquiridos por el trabajador con EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
18. Evitar que personas extrañas a EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS utilicen los servicios y beneficios destinados por esta a sus trabajadores y a sus familiares.
19. Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario, siempre y cuando estos no desmejoren las condiciones laborales.
20. De acuerdo con las condiciones establecidas por la ley y las que fije EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, asistir a los exámenes médicos obligatorios.
21. Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le imparten por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo que se le encomienda.
22. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, siempre que se respete, por parte del Empleador, lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras y trabajos suplementarios de días festivos.
23. Reportar e informar inmediatamente al jefe inmediato cualquier daño, falla o accidente que le ocurra a las máquinas, elementos, procesos, instalaciones o materiales de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
24. Reportar e informar en forma amplia y de inmediato a la Gerencia o superiores inmediatos, sobre cualquier acto indecente, inmoral, o de mala fe de que tenga conocimiento y que afecte a EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, al personal o a terceros.
25. Comunicar en forma inmediata a los superiores, ya sea el jefe inmediato, el jefe de planta o al que EL EMPLEADOR designe, cualquier accidente sufrido durante el trabajo.
26. Autorizar expresamente, para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario y prestaciones sociales, de las sumas pagadas de más, ya sea por error o por cualquier otra razón, lo mismo que de los préstamos que por cualquier motivo se le hayan otorgado.
27. Guardar completa reserva sobre las operaciones, negocios, procedimientos industriales y comerciales, o cualquier otra clase de datos acerca de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS que conozca por razón de sus funciones o de sus relaciones con ella, lo que no obste para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato de trabajo o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
28. Someterse estrictamente a las disposiciones del presente Reglamento.
29. Usar las máquinas, herramientas, útiles, elementos y materias primas sólo en beneficio de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS y en las actividades que le sean propias, con plena lealtad hacia ésta, y evitando hacer o propiciar cualquier competencia entre ellas.
30. Someterse a todas las medidas de control que establezca EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS a fin de obtener puntualidad para el inicio o realización de las funciones que le hayan sido encomendadas.


| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

31. Responder a EL EMPLEADOR por los daños que le llegare a causar con dolo o intención, en bienes de su propiedad o en los de un tercero que deba resarcir EL EMPLEADOR o sobre aquellos que por algún motivo o razón estén en custodia de ésta, situación que se pondrá en conocimiento de la Fiscalía y demás autoridades competentes.
32. Someterse a los requisitos y registros indicados por EL EMPLEADOR en la forma y hora que él o ella señale, para evitar sustracciones u otras irregularidades.
33. Observar cuidadosamente las disposiciones de tránsito de las autoridades cuando a EL EMPLEADOR le confiere el manejo de sus vehículos.
34. Usar y utilizar en forma inmediata el carné, los elementos protección personal, uniformes, dotaciones y los demás implementos de seguridad industrial que le suministre EL EMPLEADOR.
35. Atender todas las instrucciones médicas y precauciones que le indiquen en el establecimiento, sección o departamento respectivo por medio de carteles, circulares, cartas, avisos, etc.
36. Conforme al orden jerárquico establecido por EL EMPLEADOR, observar estrictamente el conducto regular en sus peticiones, observaciones, sugerencias, quejas, reclamos, etc.
37. Informar la presencia de síntomas relacionados con el COVID-19 o estados gripales.
38. La distorsión, omisión o falsedad, total o parcial respecto del estado de salud o comportamientos social que genere riesgo para la salubridad del personal.
39. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones que les han sido encomendadas.
40. Mantener aseados y ordenados los puestos de trabajo, así como el lugar donde desempeñe transitoria o definitivamente sus funciones.
41. Observar y cumplir, con diligencia y cuidado, las órdenes e instrucciones sobre el manejo de equipos electrónicos y elementos suministrados, a fin de evitar accidentes, daños y pérdidas de cualquier índole para EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA - GIRON SAS.
42. Reconocer que los derechos patrimoniales derivados de toda invención, descubrimiento, mejora o evento similar que se produzca como resultado de la ejecución de las labores contratadas serán de propiedad exclusiva del empleador, aunque el trabajador conservará los derechos morales sobre estas.
43. Autorizar la realización de pruebas de alcoholemia y drogas directamente o a través de terceros cuando se disponga a realizar trabajos de alto riesgo que posibiliten la afectación de su salud o la del personal involucrado.
44. Guardar en la cajilla destinada para dejar los celulares personales al momento de ingresar a la jornada laboral conforme lo establece la política de seguridad de la información establecida por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
45. El incumplimiento a la política de confidencialidad se concreta, entre otras posibilidades, en:
 - a. Utilizar la información de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA - GIRON SAS para beneficio personal que tenga conflicto de intereses con su actividad.
 - b. Dar Información, de cualquier naturaleza, relacionada con el empleador o con cualquiera de sus filiales o coligadas y sus respectivos clientes, incluyendo, sin limitación alguna, las políticas de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS,

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |


las operaciones sociales, técnicas, cuentas y personal del empleador. c. Dar información o datos usados por el empleador para la conducción de sus negocios, como información sobre los clientes, datos financieros actuales y estimados, estadísticas, presupuestos, políticas, correspondencias, contratos, garantías, documentos y manuales; listas de clientes, base de datos de cualquier índole e información financiera, económica o comercial de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS o sus clientes. En consecuencia, esta no podrá ser revelada, divulgada o facilitada por el trabajador para su propio beneficio o el de cualquier otra persona jurídica o natural. d. Dar información y datos obtenidos por el trabajador, que sea de propiedad del empleador o de un tercero y que el empleador esté obligado a tratar como confidencial. La obligación de reserva del trabajador será permanente, salvo que el empleador haga pública dicha información. e. Sacar información para suministrarla a terceros. f. Revelar información secreta y confidencial de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS. g. Dar información de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS sin la autorización respectiva, de acuerdo con el cargo y niveles de responsabilidad. h. Otras acciones que afecten o pongan en riesgo la estabilidad económica, financiera y académica de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.

46. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.
47. Cumplir los preceptos de este Reglamento.
48. Acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
49. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, la información que sea de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
50. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
51. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros de trabajo, proveedores y clientes.
52. Expresarse en forma apropiada con sus compañeros de trabajo, proveedores, clientes y superiores.
53. Mantener relaciones cordiales, respetuosas y procurar la completa armonía con sus superiores, compañeros de trabajo, clientes, proveedores y demás personas y/o entidades con las cuales se tenga relación, con ocasión al trabajo.
54. Comunicar oportunamente a EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios.
55. Informar al empleador cualquier cambio de domicilio o correo electrónico que realice.
56. Acatar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS o por las autoridades del ramo y ejecutar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de


| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

trabajo, manuales de funciones, descripción de oficios, convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral, informes, cartas o circulares.


57. Dar cumplimiento a la normatividad vigente aplicable a EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS en aspectos sanitarios, financieros, tributarios, viales, laborales, y demás disposiciones, en pro del buen nombre de esta.
58. Evitar y prevenir el hurto o pérdida de los elementos, maquinaria o equipos que se asignen como propios de su labor o los insumos necesarios para el desarrollo comercial de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, en este caso se podrá solicitar al trabajador que enseñe y exhiba el contenido de su maletín o bolso de uso diario cuando se considere necesario dentro de las instalaciones de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS o cuando por medio de cámaras de seguridad se evidencie su participación en la pérdida o hurto de elementos, durante la jornada laboral por parte del administrador o a quien se designe, para tales efectos sin que esto viole la privacidad del trabajador o sus derechos fundamentales contenido en la Constitución Política de Colombia.
59. Dar estricto cumplimiento a las Políticas y los lineamientos establecidos por parte de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
60. Cumplir y participar con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) actividades, capacitaciones, brigadas y demás requerimiento de la legislación vigente.
61. Procurar por la conservación de su estado de salud dentro y fuera de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
62. Cumplir de forma estricta el protocolo de servicio establecido por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
63. Mantener la ética profesional en el ejercicio de sus funciones.
64. Tratar con respeto a los clientes en general, según los protocolos y manuales establecidos.
65. Prestar sus servicios con exclusividad, en el ejercicio propio de su profesión y oficio, así como cualquiera otra que se le asigne posteriormente, de conformidad con los reglamentos, manuales e instrucciones que le señale el empleador.
66. Hacer buen uso de servicios sanitarios, baños, zonas de cafetería y áreas comunes a las oficinas, cooperando a su conservación.
67. Informar al empleador con la debida anticipación sobre cualquier circunstancia o causa justificada que le impida ir al lugar de trabajo o la correcta ejecución de las labores para las que fue contratado, o presentar a más tardar a los dos días siguientes a la inasistencia la justificación debidamente soportada.
68. Realizar las transcripciones de incapacidad emitidas por médicos particulares o del plan suplementario de salud y presentarlas a más tardar a los dos días siguientes a su emisión al empleador.
69. Entregar, a la terminación del contrato laboral por cualquier causa, los elementos, documentos, informes, uniformes, inventarios o herramientas de trabajo de propiedad de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, y su puesto o área de labor a un representante de esta, para así ceder su espacio el día de la finalización del compromiso contractual.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

70. Informar al personal directivo las dificultades o anomalías que se presenten en la zona de trabajo o con los compañeros de trabajo.
71. Cada trabajador debe velar y asegurar la buena imagen de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS con los clientes y con terceros.
72. Cumplir el Acuerdo de Confidencialidad realizado con EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
73. Pagar oportunamente los préstamos que EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS haya otorgado.
74. Desarrollar las actividades extracurriculares que organice EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS para el bienestar propio y el del núcleo familiar del trabajador.
75. Prestar sus servicios en las instalaciones del EMPLEADOR, pero aceptando trasladarse a cualquiera otra dependencia o ciudad dentro del Territorio Nacional, a solicitud del EMPLEADOR, siempre y cuando este traslado no implique desmejora en el salario del TRABAJADOR. Por lo tanto, EL EMPLEADOR podrá, en cualquier tiempo, asignarle a sus trabajadores otros cargos u oficios distintos y/o destinarlos a cualquier otra dependencia o lugar, temporal o definitivamente, bien a su servicio directo, bien al de cualquiera de las empresas o sociedades de las cuales ésta sea agente, socio, filial, afiliada, contratista o contratante; traslado y modificaciones los trabajadores aceptan de antemano en el momento de ser contratados, quedando entendido que mientras no se disminuya la remuneración fija mensual pactada, no existirá desmejora alguna para los trabajadores.
76. Abstenerse de presentarse a trabajar en estado de embriaguez o de ingerir bebidas embriagantes o psicoactivas en el sitio de trabajo.
77. Abstenerse de propiciar o participar en serias desavenencias o riñas con sus compañeros de trabajo.
78. Abstenerse de disponer de mercancías de propiedad del EMPLEADOR o bajo su custodia sin permiso de éste, independientemente de su cuantía, o el daño que eventualmente cause a EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, aunque sea por primera vez.
79. Abstenerse de reportar informes falsos en relación con las gestiones efectuadas.
80. Cuidar su presentación personal, dentro de las normas de la pulcritud y el decoro conforme a los requerimientos de su cargo.
81. Abstenerse de recibir visitas personales en su lugar de trabajo.
82. Abstenerse de reproducir música en las instalaciones de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, cuando el establecimiento esté abierto al público.
83. No divulgar, ni difundir, ni usar, por ningún medio, sin consentimiento escrito de COLEGIO SAN LUIS GONZAGA-GIRON S.A.S. la información que desarrolle o resulte de los trabajos que sean encomendados y que puedan constituir materia de patente, secreto comercial (know-how), modelo de utilidad, diseño industrial o derechos de autor.
84. No adquirir o aprovecharse en beneficios propio o ajeno de las informaciones e innovaciones tecnológicas que conozca durante la vigencia del contrato o posterior a él, de propiedad de COLEGIO SAN LUIS GONZAGA-GIRON S.A.S..

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

85. Abstenerse de utilizar durante la jornada laboral, bien sea en los equipos de cómputo de propiedad del EMPLEADOR o incluso en equipos electrónicos del TRABAJADOR, cualquier tipo de programa que pudiera ser considerado un elemento distractor de sus labores. Para tal efecto se considerarán elementos distractores, especialmente, pero sin estar limitado a ellos cualquier tipo de servicio de mensajería instantánea, blogs, redes sociales, chats, juegos, paginas de apuestas, youtube, otras aplicaciones de reproducción musical y de video, celulares personales, etc.
86. Utilizar los Servicios Informáticos (Internet, Acceso Remoto, Red Local, Software, Hardware, entre otros), exclusivamente como herramientas tecnológicas que conlleven a la realización de negocios, productividad y para apoyar sus funciones o roles.
87. Acatar la política anticorrupción que fije EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS y cumplir todas y cada una de las disposiciones e instrucciones que la desarrollan.
88. Informar sobre cualquier presión a la que fuere sometido por los distribuidores o asesores de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS para incurrir en conductas contrarias a la política anticorrupción establecida por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
89. Utilizar exclusivamente las herramientas tecnológicas (computador, teléfono, etc...) y correo electrónico provisto por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS para el eficaz cumplimiento de sus funciones.
90. Comunicar a su superior jerárquico y a quien corresponda de la adulteración, sustracción y pérdida de información reservada.
91. Violar las obligaciones establecidas en el acuerdo de confidencialidad suscrito entre el trabajador y EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
92. Usar los computadores de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS única y exclusivamente para la ejecución de sus funciones.
93. El empleado tiene la responsabilidad de garantizar la confidencialidad de las credenciales de acceso a los sistemas, evitando que terceros puedan acceder para dañar o espiar la información de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
94. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS en general.
95. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
96. Hacer uso adecuado y oportuno de las herramientas de trabajo entregadas con el fin de evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y abstenerse de realizar actos que pongan en riesgo su vida e integridad en las instalaciones de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
97. Abstenerse de realizar cualquier afirmación que engañe u oculte información verídica a EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, clientes y/o colaboradores.
98. Evitar y prevenir el hurto o pérdida de los elementos, mercancía o equipo que se le asignen como propios de su labor o los insumos necesarios para el desarrollo

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |


comercial de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, así como las mercancías entregadas para distribución a clientes.

99. Abstenerse de utilizar el hecho de ser trabajador de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS para fines particulares que no estén expresamente autorizados por ella o para cometer conductas reprochables penalmente.
100. Circular, consultar, acceder o en general tratar datos personales contenidos en las bases de datos de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, únicamente en los términos y para las funciones en que haya sido autorizado.
101. Omitir o encubrir información que pueda causar perjuicios, daños o pérdidas a EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, independientemente de su cuantía.
102. Las demás que resulten de la naturaleza de la labor contratada.
103. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
104. Ejecutar los trabajos que le confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
105. Ser verídico en todo caso.
106. Evitar la accidentalidad dentro de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS y/o fuera de ella, durante la ejecución de la labor encomendada a los trabajadores.
107. Procurar por el propio bienestar, salvaguardando la salud física y mental.
108. Realizar las observaciones, reclamos y solicitudes a través del procedimiento establecido en el presente reglamento de manera fundada, comedida y respetuosa.
109. Trabajar buscando siempre oportunidad, calidad y excelencia.
110. Guardar la confidencialidad y reserva sobre los planes, programas, proyectos e investigaciones que desarrolle y requiera EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.

ARTICULO 95. Prohibiciones de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS: EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS deberá cumplir con lo estipulado en el ARTICULO 59 y 59 A del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el ARTICULO 17 y 48 de la ley 2466 de 2025 .


ARTICULO 96. Prohibiciones generales y Especiales a los Trabajadores: Los trabajadores se encuentran subordinados a las prohibiciones previstas en el ARTICULO 60 del Código Sustantivo del Trabajo y, además, aquellas especialmente señaladas por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, conforme con los cargos que ocupan, las cuales pueden constar dentro del contrato de trabajo, reglamentos, políticas, manuales o cualquier otro documento establecido para tal efecto. En desarrollo de dicho propósito, el presente Reglamento Interno de Trabajo establece las siguientes prohibiciones:

A. Prohibiciones generales:


| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

1. Sustraer de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS los útiles o elementos de trabajo, materias primas o productos elaborados, estudios, conceptos, e información reservada o privilegiada, soportes o aplicaciones.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, con tufo o resaca o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes y fumar dentro de las áreas de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan portar los responsables de la seguridad de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles, equipos o herramientas suministradas por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS en objetivos distintos del trabajo contratado.
9. Dañar los útiles, equipos o herramientas suministradas por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS o desperdiciar los elementos que se le suministren.
10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o terceras personas, o que amenace o perjudique de trabajo o instalaciones.
11. Hacer negocios o proponer la realización de juegos, valiéndose de la influencia que su posición en EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS o que le permita tener influencia sobre otros trabajadores.
12. Efectuar préstamos en dinero a interés a los empleados de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
13. Fumar dentro de las instalaciones de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, salvo en los sitios expresamente establecidos para ello.
14. Usar los teléfonos de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS para conversaciones particulares, recibir visitas para negocios ajenos a las tareas encomendadas, salvo en casos de urgencia.
15. Ejecutar defectuosamente el trabajo, esconderlo, botarlo o no informar de él al superior respectivo.
16. Tomar alimentos y bebidas en los sitios no autorizados por EL EMPLEADOR para ello.


B. Son también prohibiciones especiales de los trabajadores (y constituyen falta grave y justa causa de terminación del contrato), las siguientes:

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

1. No guardar en la cajilla destinada para dejar los celulares personales al momento de ingresar a la jornada laboral conforme lo establece la política de seguridad de la información establecida por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
2. Hacer rifas, colectas, apuestas o cobro de sumas de dinero no autorizados por el empleador en el que se involucre compañeros de trabajo, estudiantes o padres de familia de la institución.
3. Negarse a entregar o legalizar el dinero entregado por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS o a través de un compañero de trabajo en menores cantidades o con documentos tachados o enmendados, constituyéndose además en justa causa para la terminación del contrato de trabajo.
4. Ausentarse del sitio de trabajo sin previa autorización del jefe inmediato.
5. Descuidar el desarrollo de sus responsabilidades e incumplir órdenes e instrucciones de los superiores.
6. Solicitar préstamos de sumas de dinero a sus compañeros de trabajo, estudiantes o padres de familia.
7. Fijar avisos o papeles de cualquier clase en las paredes o sitios no autorizados por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, o escribir en los muros internos o externos de la misma.
8. Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS en horas hábiles de trabajo.
9. Maltratar, malgastar o poner en peligro los elementos y materiales de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, salvo el desgaste normal de los mismos.
10. Dejar de marcar el ingreso y la salida por cualquier medio de control como planilla, huellero o en la tarjeta del control, marcarlo defectuosamente, enmendarlo o timbrar la de otro trabajador o sustituir a éste en cualquier forma.
11. Mantener con personas extrañas a EL EMPLEADOR intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho indebido de la misma.
12. Elaborar o ayudar a elaborar productos o servicios iguales, similares o conexos a los de EL EMPLEADOR, ya sea para terceros o para provecho del mismo trabajador.
13. Suministrar a extraños, sin autorización expresa, datos relacionados con la organización, producción o con cualquiera de los sistemas y procedimientos que utiliza EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS para el desarrollo del objeto social.
14. Ocuparse en cosas distintas de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
15. Generar distracción y/o incidir en la voluntad de los compañeros de trabajo generando bajo rendimiento laboral.
16. Imponer o hacer imponer medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otro u otros trabajadores, el de las máquinas o equipos, no salgan con la claridad, calidad y en el tiempo fijados por EL EMPLEADOR.
17. Ejecutar defectuosamente el trabajo, esconderlo, botarlo o no informar de él al superior respectivo.


| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

18. Confiar en otro trabajador, sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución propio trabajo, instrumentos, elementos, maquinaria y materiales de EL EMPLEADOR.
19. Pasar del puesto o lugar de su trabajo a otro puesto o lugar de trabajo, por razones diferentes a las necesidades del trabajo, sin orden o permiso del jefe respectivo, y aun contando con tal permiso, gastar más del tiempo normal y necesario en cualquier acto o diligencia.
20. Hacer o recibir durante el trabajo llamadas telefónicas de carácter personal, que no sean urgentes o importantes. Sobre todo, cuando son repetidas, requiriendo siempre autorización.
21. Dormirse en horas de trabajo o en los sitios de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA - GIRON SAS.
22. Mantener, consumir o expender, dentro o fuera de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS y en cualquier cantidad, licores o bebidas embriagantes, tóxicas, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier producto o sustancia semejante.
23. Ejecutar o realizar juegos dentro de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, sea o no en horas o días de trabajo.
24. Usar para fines distintos o contrarios a la forma indica, ropa o implementos de trabajo.
25. Hacer parte de cualquier maniobra tendiente a la liquidación parcial de cesantías de compañeros de trabajo, por sí mismo o por medio de terceras personas, o prestarse en cualquier forma para que el trabajador solicite u obtenga la liquidación parcial de la cesantía, con documentos o negociaciones no verdaderos o falsos.
26. Presentar o proponer, para liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa u otros documentos semejantes, ficticios, dolosos o falsos.
27. Hacer cualquier venta, suscripción o actos comerciales semejantes a los ejecutados por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, dentro o fuera de ella.
28. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer, archivos de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS o de terceros, que le hayan sido revelados en el desarrollo de su labor por considerarse confidenciales, sin autorización expresa y escrita de la misma.
29. Distribuir o fijar dentro de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS periódicos, hojas, volantes, circulares o documentos semejantes, no ordenados ni autorizados por escrito por parte del empleador, dentro o fuera de las horas hábiles. Igualmente se prohíbe cualquier publicación calumniosa, denigrante o dañina contra EL EMPLEADOR o colaboradores de ésta, por parte del trabajador dentro o fuera de ella.
30. Transportar en los vehículos de EL EMPLEADOR, sin previa autorización escrita, personas u objetos ajenos a ella.
31. Conducir vehículos de EL EMPLEADOR sin licencia, o con licencia u otros documentos vencidos.
32. Dejar que los vehículos de EL EMPLEADOR sean movidos o conducidos por personas diferentes a los respectivos conductores.
33. Sacar de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de esta, o cualquier otro elemento, materia prima,


| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

herramientas, ARTICULOS procesados, elementos, muebles o instrumentos, sin la autorización expresa y escrita del representante legal o administrador de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.


34. Introducir paquetes, bolsas u objetos similares a las instalaciones o lugares de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS sin la autorización del empleador, permitiendo ver siempre el contenido a la persona que para el efecto se designe. Aun existiendo dicha autorización, el trabajador permitirá que los objetos similares sean revisados por el personal designado para ello por la el empleador.
35. Sacar o intentar sacar de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, paquetes, bolsas u objetos semejantes sin la autorización del empleador, teniendo que permitir siempre que sean examinados y observados por las personas señaladas para tal efecto.
36. Usar la materia prima en labores que no sean propias, desperdiándolas y permitiendo que se destinen a fines diferentes a su objeto.
37. En caso de laborar en turnos, efectuar cambios sin la debida autorización del jefe inmediato.
38. Desacreditar o difamar en cualquier forma o por cualquier medio, las personas, servicios o nombre de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, o incitar a que no reciban, compren u ocupen los producto o servicios de ésta.
39. Retirar información digital o virtual de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, sin autorización escrita del jefe inmediato.
40. Vender, cambiar, permutar, prestar o negociar en cualquier forma objetos, servicios, etc., de propiedad del EMPLEADOR y sin autorización de la misma.
41. Amenazar, agredir, desacreditar o difamar en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo.
42. Originar riñas, discordias o discusiones con otro trabajador de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.
43. Entrar o salir por sitios diferentes a los fijados por la el empleador.
44. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
45. Presentarse a laborar habiendo ingerido licor.
46. La apertura, apropiación, pérdida, extravío, uso indebido o apoderamiento por parte del trabajador, de cualquier ARTICULO o elemento que no sea de su propiedad, tales como equipajes, cajas, mercancías, cartas, sobres, etc, sin que exista autorización del empleador.
47. No comunicar al empleador en forma inmediata, cuando tenga conocimiento de la ocurrencia de hechos irregulares violatorios de la ley, los reglamentos, órdenes y demás disposiciones del empleador o de los beneficiarios, cometidos por compañeros de trabajo o por cualquier otra persona.
48. La inasistencia injustificada a las diligencias de descargos para las cuales haya sido citado. En igual forma, el negarse a firmar la correspondiente citación.
49. La falta o retardo al trabajo en la mañana o en la tarde, durante el día o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente.
50. Dejar los teléfonos descolgados de manera que se afecte la prestación del servicio.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

51. Omitir contestar los teléfonos o, haciéndolo, realizar actos que perjudiquen la correcta prestación del servicio, tales como gritar o irrespetar al interlocutor, colgar la llamada, etc.
52. Fomentar, intervenir o participar en conversaciones, tertulias, corrillos, discusiones altercados o peleas durante el horario de trabajo.
53. Aprovechase de las circunstancias para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo y ocultar el hecho.
54. Proporcionar o suministrar a terceros sin autorización de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, información confidencial o laboral de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, datos relacionados con la organización, producción, o con cualquiera de los documentos que hayan sido de su conocimiento o a los que haya tenido acceso en razón a sus labores.
55. Solicitar a terceros o recibir, directa o por interpuesta persona, regalos, atenciones, prebendas, gratificaciones, dádivas o recompensa como retribución por actos inherentes a su cargo.
56. Solicitar o aceptar comisiones en dinero o en especie por concepto de adquisición de bienes y servicios para EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
57. Prestar a título particular, servicio de asesoría o asistencia en trabajo relacionados con las funciones propias de su empleo.
58. Comercializar, prestar o regalar los elementos de protección personal suministrados por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS para el desarrollo de las funciones por parte de cada trabajador.
59. Introducir en los computadores de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, medios magnéticos o información ajena a EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS que puedan afectar de cualquier manera los informes o equipos; que constituyan una infracción a las normas de propiedad intelectual.
60. Instalar software en los computadores de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, así este cuente con la licencia otorgada por la misma en los términos de ley.
61. Realizar trabajos similares de los contratados por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS a favor de terceros, bien sean en horas de descanso, domingos, días festivos o vacaciones.
62. Tachar o enmendar facturas, consignaciones y/o cualquier otro documento con información de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
63. Discriminar de cualquier forma a sus compañeros de trabajo por razones de sexo, raza, religión u opinión política.
64. Uso excesivo del celular empresarial afectando las funciones o la productividad de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, así como cuando pueda poner en riesgo su integridad o la de sus compañeros.
65. Omitir la obligación de transcripción de incapacidades médicas, cuando estas sean expedidas por médico particular o del plan complementario de salud.
66. Dar uso inadecuado a los descansos otorgados por el empleador.
67. Entregar en préstamo a terceros, clientes o colaboradores bienes, herramientas, material de trabajo, materias primas o insumos de propiedad de EL COLEGIO SAN

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

- LUIS GONZAGA -GIRON SAS, sin expresa autorización del empleador o el superior jerárquico, independientemente del valor del mismo.
68. Ocultar información de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS al empleador o su superior jerárquico de manera deliberada.
 69. Utilizar información considerada por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS como confidencial para realizar cualquier acto que pueda ser calificado como un acto de competencia desleal o una práctica restrictiva de la Competencia, de conformidad con la legislación colombiana, en beneficio propio o de terceros.
 70. Suministrar información a la competencia sobre clientes de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS o de actividades propias de la misma, así como bases de datos, proveedores o cualquier otra información comercial relevante.
 71. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas tareas no efectuadas.
 72. Utilizar los datos personales que cuyo tratamiento sea autorizado a EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS a su propio beneficio o de terceros distintos a EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
 73. Usar las bases de datos de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS para fines distintos a los autorizados.
 74. Utilizar el nombre de COLEGIO SAN LUIS GONZAGA-GIRON S.A.S. para fines particulares o utilizar los conocimientos de personas vinculadas directamente o por negocios con EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS para obtener provecho para sí o para terceras personas.
 75. Actuar a nombre de EL EMPLEADOR, cuando se carece de esa representación por no poseerla por no haberle sido delegada en forma expresa por los organismos internos competentes.
 76. Dejar dentro de las instalaciones de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS o su puesto de trabajo residuos de comida, empaques o vasos.
 77. Negarse a la revisión al ingreso y a la salida de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS cuando ésta lo estipule, así como a los controles de bioseguridad establecidos.
 78. Encubrir faltas, dar testimonio falso, presentar informes incompletos o declaraciones que deformen la verdad.
 79. El incumplimiento de las normas sobre seguridad industrial o medicina laboral establecidas por el Empleador, así como el no uso por parte del TRABAJADOR de los elementos de protección personal y los implementos de seguridad industrial.
 80. Usar de manera incompleta o afectando la presentación personal y la imagen de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS la dotación suministrada por el empleador, excepto en los casos autorizados expresamente.
 81. El desacato de las obligaciones organizacionales.
 82. Utilizar los computadores, celulares de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS y demás herramientas para realización de actividades personales o de ocio.
 83. Ingresar al puesto de trabajo celulares personales, sin autorización del empleador.
 84. Comer en el puesto de trabajo.
 85. Durante el horario laboral los trabajadores de EL EMPLEADOR, no deberán hacer uso de los computadores y celulares de la institución para fines personales. No se deben abrir redes sociales ni iniciar sesión en cuentas ajenas a EL COLEGIO SAN

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

LUIS GONZAGA -GIRON SAS. Los documentos, imágenes, videos y demás archivos que sean descargados en el celular o el computador deben ser exclusivamente material laboral. Es una falta grave descargar archivos ajenos a las actividades de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, ya que esto puede causar daños en la información y poner en riesgo la seguridad de los datos de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.

86. Los empleados tienen estrictamente prohibido recibir dinero o bonificaciones de los clientes y proveedores, en dinero o en especie a cambio de privilegios, atención prioritaria o cualquier tipo de exclusividad que afecte al trato equitativo de todos los clientes y proveedores.
87. Está estrictamente prohibido colocar bebidas encima de los puestos de trabajo. Esto incluye, pero no se limita a, agua, café, té, refrescos y cualquier otro tipo de líquido. El derrame de bebidas puede ocasionar daños a los computadores, equipos y materias primas, afectando su funcionamiento y la seguridad de la operación.
88. Realizar encuentros, actividades no autorizadas o tener vínculos por fuera de la institución educativa con sus estudiantes que afecten la imparcialidad en la ejecución de actividades de docencia.
89. Las demás inherentes a su cargo.


Parágrafo 1: Para determinar el estado de embriaguez o alcoholemia se podrán practicar exámenes médicos remitiendo al trabajador a la IPS contratada para tal fin, o practicar las pruebas de alcoholemia con equipos propios de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, para ello el trabajador debe firmar un consentimiento informado donde autoriza que se realicen estas pruebas.

Parágrafo 2: La violación por parte del trabajador de las prohibiciones especiales enunciadas, se considera **FALTA GRAVE**, y dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.

CAPITULO 19. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 97. El presente reglamento ha establecido, en sus Artículos precedentes, una serie de obligaciones y prohibiciones para todos sus trabajadores y algunas especiales, según la actividad desarrollada en ejercicio de los cargos previstos institucionalmente. Su trasgresión, previo al proceso disciplinario, implica la imposición de las sanciones correlativas conforme con el ARTICULO 114 del Código Sustantivo del Trabajo, y su aplicación se desarrolla en el título precedente.

ARTICULO 98. El poder disciplinario se encuentra, en primera instancia, en cabeza de EL RECTOR Y/O LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA DEL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

ARTICULO 99. De la legalidad. EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el presente reglamento y demás reglamentación institucional o en el contrato individual de trabajo o las dispuestas en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 100. Del derecho al debido proceso. EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS garantiza el derecho fundamental al debido proceso, a la defensa técnica y jurídica, acompañado, si es del caso, por su abogado de confianza, a quien se presumirá inocente hasta tanto no exista fallo de responsabilidad debidamente ejecutoriada.

ARTICULO 101. De la proporcionalidad de la sanción. La sanción disciplinaria debe corresponder a la gravedad de la falta cometida.

ARTICULO 102. De la acción y omisión. Las faltas disciplinarias se cometen por acción u omisión en cumplimiento del cargo o con ocasión de ellos, o por extralimitación de sus funciones. Cuando se tiene el deber jurídico de un resultado, no evitarlo por no hacerlo equivale a producirlo.


ARTICULO 103. De las sanciones. Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento injustificado de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, en la normatividad institucional, en el Código Sustantivo de Trabajo y las estipuladas en el contrato de trabajo, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que se pueda incurrir.

Parágrafo: Serán sancionables las violaciones por parte del trabajador a Políticas internas de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS:

1. Contrato de trabajo.
2. Políticas internas de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
3. Manuales de funciones y procedimientos internos.
4. Reglamento Interno de Trabajo.
5. Reglamento de Higiene y Seguridad.
6. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST.
7. Código de Ética y Buen Gobierno.
8. Política de Seguridad de la Información y Ciberseguridad.
9. En general a todas las instrucciones impartidas por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.

Las faltas o violaciones cometidas por el trabajador por acción u omisión, negligencia o descuido a los anteriores preceptos y que no constituyen motivo suficiente y justo para dar por terminado el contrato de trabajo serán sancionables de acuerdo con las circunstancias, la gravedad de la falta y las reincidencias del trabajador, con llamados de atención escritos o con suspensiones al trabajo hasta por ocho (8) días y en caso de reincidencia hasta por dos (2) meses.

ARTICULO 104. De la escala de faltas. Para efectos de su escala de faltas y en consonancia con la legislación laboral, EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS considera:

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

Faltas gravísimas: de conformidad con el ARTICULO 62 del Código Sustantivo del Trabajo, dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa. Además de las justas causas que se establezcan en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

Faltas graves: Aquellas conductas expresamente prohibidas o contrarias a las obligaciones previstas en el presente reglamento y en la normatividad institucional, que afectan ostensiblemente a la institución y/o a la comunidad o algunos de sus miembros.


Faltas leves: Aquellas conductas que contrarían las directrices y políticas adoptadas por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS para su buen funcionamiento y para la óptima prestación de los servicios que le corresponden.

ARTICULO 105. De la calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas, se determinará teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

1. El grado de culpabilidad.
2. El grado de perturbación del servicio y el perjuicio ocasionado a EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
3. La jerarquía que el trabajador ostente.
4. La trascendencia social o económica de la falta o el perjuicio causado.
5. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta se apreciarán teniendo en cuenta el cuidado empleado en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado, el grado de participación en la comisión de la falta, si fue inducido por un superior a cometerla, o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas.
6. El incumplimiento de las políticas y acuerdo de confidencialidad que se haya socializado en EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.

ARTICULO 106. EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, o en el contrato de trabajo. (Artículo 114 C.S.T.) Dependiendo de la gravedad de la falta y la reincidencia del trabajador, siempre y cuando a criterio del empleador no constituya justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, el empleador podrá aplicar las siguientes sanciones:

1. **Amonestación escrita o llamado de atención** para faltas leves. La amonestación escrita se anotará en la correspondiente hoja de vida.
2. **Multa**, en este caso, solo se podrán imponer para las llegadas tarde o por retrasos o falta al trabajo sin excusa suficiente, la cual no puede exceder de la quinta parte del salario de un día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento y podrá ser descontada del valor de los salarios, lo anterior de conformidad con el Art 113 del C.S.T

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

3. **Suspensión del trabajo** por faltas leves o graves entre tres (3) días y dos (2) meses. La suspensión por faltas leves por primera vez no será inferior a un día ni superior a ocho días. Cuando se trate de reiteración de la falta, la suspensión se podrá incrementar hasta el doble, sin superar los dos meses. En todo caso, cuando se trate de suspensión por no asistencia al trabajo, también se descontará los días o las horas dejadas de trabajar.


La suspensión por falta grave no será inferior a ocho días ni superior a dos meses. EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS podrá escoger entre la aplicación de esta sanción o la terminación del contrato.

Parágrafo 1. El trabajador que haya sido suspendido deberá presentarse exactamente en la fecha en que termina la sanción. De no hacerlo así, se entenderá que abandona el trabajo y traerá como consecuencia la terminación del contrato respectivo.


Parágrafo 2. La imposición de una multa no impide que EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en una cuenta especial para dedicarse exclusivamente al pago de premios o regalos a los trabajadores de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

ARTICULO 107. De las faltas leves. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, las cuales fueron concertadas entre los trabajadores y EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, así:

| FALTA | SANCIONES |
|--|--|
| a. El retardo hasta de quince minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS. | Primera vez, multa de la décima parte del salario de un día y llamado de atención con copia a la hoja de vida. Segunda vez, suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y llamado de atención con copia a la hoja de vida. Tercera vez dentro del mismo mes, suspensión en el trabajo por tres días y llamado de atención con copia a la hoja de vida. |
| b. La falta total al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente y/o la ausencia no justificada durante la jornada laboral. | Primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días. Segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días. |
| c. La falta total al trabajo durante todo el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS. | Primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días. Segunda vez, terminación del contrato con justa causa |

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |


| | |
|---|---|
| <p>d. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias</p> | <p>Primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días Segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos meses.</p> |
| <p>e. Presentar faltantes o sobrantes en aquellos casos en los que el trabajador tenga a su cargo el manejo de inventario, productos, dinero o valores de la empresa.</p> | <p>Primera vez: Suspensión hasta por 3 días. Segunda vez: Terminación del contrato de trabajo.</p> |
| <p>f. El daño material, intencional o culposo, causado por el trabajador a los elementos de trabajo, maquinaria, equipos, materias primas y mercancías de la Corporación o elementos propiedad de los clientes o la sustracción de útiles de trabajo, los materiales, herramientas o cualquier otro elemento de propiedad de la Corporación cuyo significado económico según evaluación de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS no justifique la terminación unilateral del contrato de trabajo.</p> | <p>Acto culposo: Suspensión hasta por tres (3) días. Acto intencional o doloso: Justa causa de terminación de contrato.</p> |
| <p>g. Ocupar el tiempo de la jornada de trabajo en cosas distintas a la labor encomendada.</p> | <p>Primera vez: Llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida, si se trata de una conducta que no causa perjuicios al empleador ni se incumplió con las obligaciones del trabajador. Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días y llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida Tercera vez: Terminación del contrato de trabajo.</p> |
| <p>h. Obstaculizar el trabajo a otros trabajadores o generar distracción en horas laborales.</p> | <p>Primera vez: Llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida. Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días y llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida Tercera vez: Terminación del contrato de trabajo.</p> |
| <p>i. La violación por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones a que esté sometido de acuerdo con la Ley y este Reglamento o según las instrucciones que haya recibido de EL COLEGIO SAN LUIS</p> | <p>Primera vez: Llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida. Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días.</p> |

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |


| | |
|--|--|
| GONZAGA -GIRON SAS, cuando su carácter no revista tal gravedad que constituya justa causa de despido. | |
| j. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en sitio de trabajo sin la autorización del Gerente. | Primera vez: Suspensión hasta por tres (3) días. Segunda vez: Terminación del contrato de trabajo. |
| k. No dar respuesta oportuna a los requerimientos realizados por los padres de familia o entidades contratantes siempre y cuando esa omisión o desatención no ocasione un perjuicio a el colegio. | Primera vez: Llamado de atención con Copia de la novedad en la hoja de vida. Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días. Tercera vez: Terminación del contrato de trabajo. |
| L. No entregar los informes periódicos solicitados por el jefe inmediato o los requeridos por las empresas contratantes oportunamente y en debida forma de acuerdo a las instrucciones impartidas. | Primera vez: Llamado de atención con Copia de la novedad en la hoja de vida. Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días. Tercera vez: Terminación del contrato de trabajo. |
| I. Realizar o permitir actos de desorden o entorpecer el cumplimiento de las labores y funciones. | Primera vez: Llamado de atención con Copia de la novedad en la hoja de vida. Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días. Tercera vez: Terminación del contrato de trabajo. |
| m. Generar o propiciar clima organizacional negativo con los trabajadores, estudiantes, padres de familia y comunidad educativa por situaciones personales o en la realización de sus actividades laborales. | Primera vez: Suspensión hasta por tres (3) días. Tercera vez: Terminación del contrato de trabajo. |

ARTICULO 108. Constituyen faltas graves válidas para dar por terminado el contrato con justa causa, los siguientes actos:


1. No entregar, de forma oportuna, las incapacidades y excusas correspondientes a las ausencias laborales, las cuales se deberán entregar en el día hábil inmediatamente siguiente a su ocurrencia, a fin de facilitar el reporte de las novedades de nómina; será válida únicamente la incapacidad otorgada por la entidad promotora de salud. En caso de una intervención realizada por un médico particular o de medicina legal, la incapacidad deberá ser transcrita por la E.P.S., o por la entidad que esta reemplace a la que se encuentra afiliado el trabajador.
2. La agresión física y verbal dentro de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS y en actividades organizadas por la misma implicará sanción hasta por dos (2) meses

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

3. El incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo tendrá una sanción de suspensión del contrato hasta por quince (15) días, y si reincide, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa.
4. La generación de perjuicios de cualquier tipo por la negligencia y falta de gestión comprobadas del trabajador en la realización de la actividad encomendada, la comercialización, devolución o pérdida de productos y elementos de trabajo que no cause mayor afectación a EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
5. El manejo inadecuado de los recursos: financieros, de inventarios y activos fijos (vehículos y equipos, entre otros), cuando no cause mayor perjuicio a EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
6. El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez dentro del mismo mes.
7. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente por segunda vez dentro del mismo mes.
8. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por la segunda vez dentro del mismo mes.
9. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias
10. Incurrir en alguna de las conductas establecidas en el ARTICULO 96 de este reglamento
11. Incurrir de manera reiterativa (2 o más veces) en alguna de las conductas establecidas en el ARTICULO 107 de este reglamento.
12. El daño material, intencional o culposo, causado por el trabajador a los elementos de trabajo, maquinaria, equipos, materias primas y mercancías de la Corporación o elementos propiedad de los clientes, por primera vez.
13. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones y/o prohibiciones contractuales o reglamentarias. **por tercera vez dentro del mismo mes.**
14. Atender descortésmente al público en general que esté en la sedes de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, siempre que tenga consecuencias negativas para la misma.
15. No portar los elementos de protección o portarlos indebidamente, por tercera vez dentro del mismo mes.
16. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. Toda falta del trabajador en donde EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS se afecte en sus intereses científicos, tecnológicos y/o comerciales.
17. La falsificación de documentos para acceder a un cargo implica el despido del trabajador.
18. Omitir trabajar de acuerdo con los métodos, procedimientos, instructivos y políticas implementadas por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
19. Negarse a prestar el servicio cuando EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS lo requiera.
20. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable, a pesar del requerimiento del empleador.
21. Que el trabajador no haya seguido el tratamiento médico y/o terapias ordenadas por el médico tratante.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

22. Que el trabajador no asista a valoraciones, exámenes y/o controles.
23. Que el trabajador no cumpla con procedimientos, recomendaciones y/o restricciones emitidas por el médico tratante y/o Salud y Seguridad en el Trabajo.
24. Que el trabajador no asista a los exámenes para determinar la pérdida de capacidad laboral.
25. La presentación o uso de documentos falsos, alterados o fraudulentos, incluyendo incapacidades médicas, certificados, documentos personales o laborales, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.
26. La ejecución de actividades por fuera o durante incapacidad, que puedan impedir la recuperación efectiva del estado de salud.
27. La sistemática negativa de entregar la incapacidad dentro de los tres (3) días siguientes al inicio de esta por segunda vez.
28. No suministrar claves de usuarios asignados para su labor a ningún compañero de trabajo, salvo que verse autorización expresa por algún superior jerárquico para ello.
29. La inasistencia a la diligencia de descargos cuando haya sido realizada dentro de los términos previstos en este Reglamento y en el Código Sustantivo del Trabajo.
30. La falta de comunicación con EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS sobre los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiese derivado un perjuicio grave para EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
31. La generación de perjuicios de cualquier tipo por la negligencia y falta de gestión comprobadas del trabajador en la realización de la actividad encomendada, la comercialización, devolución o pérdida de productos y elementos de trabajo que no cause mayor afectación a EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
32. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que hayan recibido para gastos o por otro concepto de ingresos por parte de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
33. Retirar de los archivos físicos o virtuales de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS o dar a conocer cualquier documento que en ellos exista, o suministrar información sobre EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS sin autorización escrita en cada caso de la persona facultada para ello.
34. Solicitar o recibir dinero o regalos, para el cumplimiento o incumplimiento de las labores asignadas o en razón de las funciones que desempeña dentro de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
35. Obtener por dos (2) años consecutivos una calificación parcial o insuficiente en la evaluación de desempeño.
36. No dar respuesta oportuna a los requerimientos realizados por los clientes o entidades contratantes cuando esa omisión o desatención se observa **por tercera vez**.
37. No entregar los informes periódicos requeridos por los jefes inmediatos y/o las empresas contratantes oportunamente y en debida forma de acuerdo a las instrucciones impartidas, cuando esa omisión o desatención se observa **por tercera vez**.
38. No atención en los términos requeridos por los despachos judiciales de las actuaciones tales como: Inadmisiónes, Rechazos, requerimiento so pena de desistimiento tácito, auto que decreta desistimiento tácito, recursos de reposición propuesto por el demandado, contestación de demanda y cualquier requerimiento expreso realizado por el juzgado.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |


39. No actuar con oportuna diligencia en cada uno de los impulsos procesales, esto es no adelantar diligentemente cada una de las etapas procesales cuando se observa que la conducta es reiterativa.
40. No agendar o calendar oportunamente las audiencias fijadas por cada uno de los despachos así mismo como los centros de conciliación, por segunda vez.
41. No cumplimiento de las metas mensuales establecidas por la entidad contratante, por tercera vez.
42. El no cumplimiento del protocolo establecido para la realización de los contactos con los deudores, conforme a la Ley 2300 por primera vez.
43. No cumplimiento de los parámetros establecidos por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS para los asesores de cobranza en el desarrollo de su labor vía telefónica, WhatsApp o de manera presencial, la cual debe contener una comunicación técnica, asertiva, cordial y respetuosa, que contenga además de la presentación del asesor, toda la información actual del deudor tanto el estado de la mora como la etapa jurídica, por segunda vez.
44. Portar el uniforme o la dotación en condiciones indebidas, dañado, sucio o con mal olor.
45. Dejar los uniformes o la dotación dentro de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS sucia o con mal olor.
46. El uso no autorizado de teléfonos celulares, tablets o cualquier dispositivo móvil personal durante la jornada laboral, fuera de los periodos de descanso y almuerzo establecidos. Esta falta incluye no depositar el equipo en la cajilla designada al ingresar a la institución, así como el uso de redes sociales, aplicaciones de mensajería (chats), reproductores de música u otros elementos distractores durante el servicio. Se exceptúan únicamente las situaciones de emergencia comprobable o calamidades familiares que hayan sido autorizadas previamente por el jefe inmediato. El incumplimiento de esta disposición se considera falta grave por afectar la eficiencia, la atención personalizada al cliente y la seguridad de los procesos institucionales.

Las sanciones disciplinarias por faltas graves, solo podrán ser impuestas por el Gerente. En todos los casos, las sanciones llevarán consigo una comunicación con copia a la Hoja de Vida del trabajador implicado.


Parágrafo 2. Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de la aplicación de las justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, señaladas en el Art. 62 del C.S.T.

ARTICULO 109. DE LAS FALTAS GRAVÍSIMAS. Adicionalmente a las consagradas en el ARTICULO 62 del Código Sustantivo del Trabajo, salvo sus excepciones de los numerales 7, 14 y 15, se podrán calificar como tales las siguientes:


1. La comisión de plagio.
2. La suplantación de una persona para obtener beneficio para sí mismo o para un tercero.
3. La adulteración de documentos.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |


4. La acreditación de participar en representación de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS sin la debida autorización.
5. Asumir representación a título propio cuando ha sido comisionado en representación de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
6. Actuar en representación de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, aprovechando la condición de autoridad o trabajador para obtener beneficio personal o de un tercero sin la debida autorización o delegación de Gerencia.
7. La manipulación o eliminación de los registros en los equipos de información y servidores de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
8. Acceder y utilizar ilegalmente los sistemas de información, plataformas informáticas y repositorios que contengan material y documentos académicos, administrativos y financieros de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
9. Realizar de manera evidente un indebido provecho patrimonial en el ejercicio de su cargo o de sus funciones.
10. La utilización del cargo para presionar a particulares o subalternos a respaldar una causa política o influir en procesos electorales de carácter político partidista.
11. Poner los bienes y recursos de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS o el mismo tiempo de jornada de trabajo al servicio de actividades, causas, campañas de los partidos o movimientos políticos o de otro fin con el objeto de lucrarse de ello.
12. La comisión de algún delito que tenga relación con el desempeño de las funciones previamente asignadas.
13. Solicitar o recibir dádivas o cualquier otra causa de lucro proveniente directa o indirectamente de los usuarios de los servicios, de los trabajadores de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS o de cualquier persona que tenga interés en el resultado de su gestión.
14. Prestar, a título particular, servicios de asistencia o asesoría a entidades que ostenten el mismo objeto social de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
15. Atentar física o verbalmente contra la imagen de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS con actos que vayan en contra de la misma, de sus directivos, compañeros de trabajo, o algún miembro de la comunidad Empresa.
16. Incumplir con el acuerdo de confidencialidad suscrito por los trabajadores junto con la celebración del contrato de trabajo; el mismo se entiende prorrogado tantas veces como lo sea el contrato inicialmente pactado. Esta justa causa no excluye las acciones penales, civiles y/o administrativas a las que haya lugar por su incumplimiento.
17. El manejo inadecuado de los recursos financieros, de inventarios y activos fijos (vehículos y equipos entre otros), constituyéndose en justa causa de terminación del contrato de trabajo.
18. La comisión por tercera vez de cualquiera de las conductas catalogadas como falta leve sin excusa suficiente.
19. La falta total del trabajador a una jornada de trabajo sin excusa suficiente por tercera vez.
20. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente sin excusa suficiente por tercera vez.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

21. Sustraer bienes o valores de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, o sobre los cuales ésta tenga su administración o algún bien perteneciente a sus compañeros, clientes o visitantes.
22. Emplear expresiones vulgares en sus relaciones con los compañeros, superiores jerárquicos, clientes o visitantes.
23. Tener comportamiento irrespetuoso con los superiores jerárquicos, compañeros de trabajo, clientes o visitantes.
24. Disponer de elementos de trabajo, dinero, artículos o productos de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS. sin autorización de ésta.
25. Portar o conservar armas de cualquier clase durante el desempeño del oficio o dentro de las instalaciones de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS., salvo aquellas autorizadas por su labor y en las condiciones de prestación del servicio.
26. Negarse a cumplir las órdenes que los superiores jerárquicos le den en el desempeño de sus labores.
27. Hacer manifestaciones de cualquier índole, verbales o escritas, que perjudiquen el buen nombre de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS., sus productos, sus directivos o compañeros de trabajo.
28. Negarse a cumplir normas sobre control de entrada y salida del personal, establecidas por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS. para evitar daños y sustracciones.
29. Dormir durante la jornada de trabajo.
30. No utilizar los implementos de seguridad e higiene previstos por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS. o negarse a cumplir las normas de seguridad e higiene adoptadas por esta.
31. Incumplir el compromiso de exclusividad de servicio pactado en el contrato individual de trabajo.
32. Solicitar o recibir dinero o regalos, para el cumplimiento o incumplimiento de las labores asignadas o debido a las funciones que desempeña dentro de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
33. Acceder a áreas restringidas, sin la debida autorización.
34. La promoción entre sus compañeros de trabajo de actividades encaminadas a incumplir las obligaciones para con EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS o fomentar la indisciplina o conductas de irrespeto a las normas, a sus compañeros de trabajo o a sus superiores jerárquicos.
35. La indebida utilización para otros fines de los dineros correspondientes a las cesantías, tramitados ante EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS. y otorgados por ella, independientemente de las demás acciones que pueda adelantarse aquella por encontrar los documentos adulterados, alterados o con información inveraz.
36. Abstenerse de reportar accidentes de trabajo suyos o de cualquier compañero de trabajo.
37. Cualquier acto grave de negligencia, descuido u omisión en que incurra el empleado en el ejercicio de las funciones propias de cargo; como, por ejemplo: Utilizar el teléfono celular o cualquier otro dispositivo tecnológico en su puesto de trabajo sin autorización, etc.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

38. Cualquier falta u omisión en el manejo de los dineros, que el empleado reciba, tenga en su poder o maneje en su labor; que el trabajador disponga de ellos en su propio beneficio o en el de terceros, o que no rinda cuenta del manejo de tales dineros de acuerdo con los sistemas y procedimientos establecidos por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS. o en la oportunidad en que debe hacerlo.
39. Revelar información confidencial puesta bajo su responsabilidad o conocida en virtud de su trabajo.
40. Demorar el trámite, esconder o destruir un documento de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS o de sus clientes, estando el documento en poder de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS., o hacer entrega de este de personas no autorizadas por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
41. Solicitar o aceptar comisiones en dinero o en especie por concepto de adquisición de bienes y servicios para EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS o por parte de terceros.
42. Aceptar o solicitar créditos o dadas a los clientes o proveedores de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS. a cambio de favores o tratamientos especiales en los asuntos que dichos clientes tramiten.
43. No avisar de inmediato al superior respectivo la pérdida de cualquier documento de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS..
44. Cobrar subsidio familiar por hijos o familiares por los cuales no se tiene legalmente derecho, bien sea porque son supuestos, han fallecido, no dependen económicamente del trabajador o porque sobrepasaron la edad máxima prevista en las disposiciones que rigen este subsidio.
45. Consignar en la solicitud de empleo que se presenta cuando se va a ingresar a EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS., datos falsos u ocultar información solicitada en el mismo documento.
46. Certificar a EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS., para su cobro, relaciones, cuentas o planillas de trabajo suplementario en horas extras, dominicales o festivos legales, o recargos por trabajo nocturno que no correspondan en realidad. Igualmente pasar a EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS. cuentas de cobro por viáticos no causados.
47. No cumplimiento de las metas de recaudo establecidas mensualmente por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS., por tercera vez.
48. No dar respuesta oportuna a los requerimientos realizados por los clientes o entidades contratantes cuando esa omisión o desatención se observa por tercera vez y/o ha generado un perjuicio grave a EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
49. No entregar los informes periódicos requeridos por las empresas contratantes oportunamente y en debida forma de acuerdo a las instrucciones impartidas, cuando esa omisión o desatención se observa por tercera vez y/o ha generado un perjuicio grave a EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS . La terminación de un proceso a consecuencia de la inactividad procesal en realizar las actuaciones procesales correspondientes que deriven en un desistimiento tácito.
50. Sustraer del establecimiento, consumir, dar uso personal u ocultar útiles de trabajo, herramientas, equipos, materiales, insumos, materias primas, productos elaborados


| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

o cualquier otro bien de propiedad de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, incluidos también mercancía para el comercio o depositada en tránsito, sin permiso previo y expreso del empleador, así este considerado como basura, desperdicio o sobrante y no ocasione perjuicio económico para EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, o pretender hacerlo ocultando o distraendo de cualquier manera cualquier tipo de bien o ser sorprendido en cualquier maniobra o acto preparatorio.

51. Operar equipo o maquinaria de propiedad o al servicio de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, sin estar expresamente autorizado, o estándolo, hacerlo para labores diferentes a las encomendadas, por fuera del horario de trabajo, y por su causa o con su ocasión se deriven accidentes, daños, hurtos, pérdidas o cualquier otro tipo de perjuicio para la Entidad empleadora.
52. Ejecutar actos inseguros, omitir el uso de EPP, o medidas de prevención que pongan en peligro su vida e integridad personal, la de sus compañeros, superiores o terceras personas, o que lesionen o pongan en peligro bienes propios o ajenos, y por su causa o con su ocasión se deriven sanciones contractuales, se afecten las estadísticas o estándares contractuales, daños, pérdidas o cualquier otro tipo de perjuicio para la Entidad empleadora.
53. Maquillar, omitir o faltar a la verdad respecto de novedades generadas en la jornada laboral que afecten la integridad de los bienes de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS o EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS misma, independiente de su cuantía, así como no brindar información suficiente sobre la misma por parte de (los) trabajador (es) de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, en cualquier aspecto relacionado con sus funciones laborales.
54. No reportar al superior jerárquico inmediatamente tuvo conocimiento de la ocurrencia de accidentes de tránsito o incidentes donde se encuentren involucrados vehículos o trabajadores de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
55. Causar daños a bienes de terceros, o habiéndose causado no reportarlos o informarlos al empleador, en ejercicio de las labores encomendadas por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, independientemente de la cuantía del daño.
56. Provocar o dar lugar intencionalmente a accidentes o pérdidas de cualquier tipo en EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS o en ejecución de sus labores.

ARTICULO 110. De las faltas disciplinarias. Además, constituyen faltas disciplinarias, las cuales por su gravedad se calificarán como leves o graves y que pueden ser incluso como justa causa para la terminación del contrato de trabajo, las siguientes:

1. Presentarse a laborar bajo los efectos del alcohol o sustancias psicoactivas.
2. No acatar las instrucciones o tareas impartidas por el jefe inmediato.
3. No desempeñar sus funciones de conformidad a los lineamientos establecidos.
4. No utilizar los elementos de protección conforme con las recomendaciones dadas por la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Omitir los lineamientos de seguridad informática impartidos por la unidad responsable de sistemas de información y tecnologías.
6. Maltrato con los miembros de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

7. Crear conflictos de intereses cuando se sostienen relaciones afectivas entre trabajadores, estudiantes a padres de familia de la comunidad del EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.

8. Hurto de bienes o recursos de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, de empleados o terceros dentro de las instalaciones de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.

Parágrafo. Además de las faltas contenidas en el párrafo anterior, constituyen faltas disciplinarias, las cuales por su gravedad se calificarán como leves o graves, cuando en ellas se reincida dos veces dentro de un mismo semestre, incluso como justa causa para la terminación del contrato de trabajo para los profesores, las siguientes:


1. Faltar al trabajo sin causa justificada.
2. Dedicar el tiempo de trabajo para desarrollar actividades diferentes a las asignadas.
3. Ejercer sus labores irrespetando las diferentes formas de pensamiento y la conciencia de los compañeros de trabajo, por su credo político, religioso o de otra índole.

CAPITULO 20. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 111. Constituyen Justas Causas De Terminación Unilateral Del Contrato De Trabajo: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las indicadas en el ARTICULO 62 del Código Laboral Colombiano, y demás disposiciones aplicables para el caso a saber, así:

A. Por parte del Empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendiente a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave disciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria, o malos tratos en que incurra el trabajador, fuera de servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios obras, maquinaria, materias primas instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones.
6. Cualquier violación grave de sus obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador, de acuerdo con el ARTICULO 59 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave o gravísima calificada como tal en pactos o convenciones colectiva, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente documento.


| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador rebele los secretos técnicos o comerciales, o de conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS o sus propietarios.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio de las labores análogas, cuando no se corrija en el plazo razonable a pesar del requerimiento del patrón.
10. La sistemática inejecución sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud para realizar la labor encomendada
14. El reconocimiento del trabajador de la pensión de jubilación o invalidez, estando al servicio de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa, no podrá efectuarse si no al vencimiento de dicho lapso, y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
16. Incurrir en una falta de las denominadas graves y/o gravísimas dentro del presente documento.

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

B. Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el conocimiento o la tolerancia de este.
3. Cualquier acto del patrón o de sus representantes que indica al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda proveer en el contrato de trabajo y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrón no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrón al trabajador en la presentación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

7. La exigencia del patrono sin razones válidas de la presentación de un servicio distinto de aquel para el cual se le contrato.

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones aplicables para el caso, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o del presente reglamento.

Parágrafo único. La parte que termina unilateralmente el contrato de Trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, causa o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causa o motivos distintos. La terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, que también se conoce con el nombre de despido, no es una pena o sanción disciplinaria propiamente dicha, sino un medio jurídico para extinguir el contrato de trabajo consagrado legalmente a favor del empleador.

CAPITULO 21. PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALLAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS


ARTICULO 112. Del inicio. Cuando un miembro de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA - GIRON SAS o un tercero considere que un trabajador ha realizado una conducta que revista las características de una falta disciplinaria, deberá informar de manera inmediata a la coordinación administrativa, que, a su vez, remitirá la queja respectiva en los términos del ARTICULO 98 del presente reglamento, anexando, además, los datos que contenga en la hoja de vida del trabajador para el inicio de la respectiva indagación y/o investigación disciplinaria.

Una vez el trabajador competente tenga conocimiento de la ocurrencia de una falta disciplinaria, este notificará al trabajador investigado por escrito, máximo hasta los Treinta (30) días siguientes al recibo de la misma, para que, a su vez, el disciplinado pueda presentar oralmente o por escrito sus descargos en los (5) días posteriores al recibo de la notificación.

ARTICULO 113. Procedimiento Para Aplicar Sanciones. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. Art 7 ley 2466 de 2025 que modifica el Artículo 115 del C.S.T.

Parágrafo: El ejercicio de la acción disciplinaria por parte de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS deberá respetar el debido proceso, observando como mínimo lo siguiente: :

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

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

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

Parágrafo 2. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y éstos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento. Se adquiere la calidad de investigado a partir de la iniciación o apertura formal de la investigación.


Parágrafo 2. De todo lo actuado en las diferentes etapas del procedimiento disciplinario deberá quedar constancia escrita y/o digital.

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

Parágrafo 4: Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

Parágrafo 6°. Este procedimiento no aplicará a los trabajadores del hogar, ni a las micro y pequeñas empresas de menos de diez (10) trabajadores, definidas en el Decreto 957 de 2019. Este tipo de empleadores sólo tendrá la obligación de escuchar previamente al trabajador sobre los hechos que se le imputan, respetando las garantías del derecho de defensa y del debido proceso.

ARTICULO 114. De las etapas del procedimiento disciplinario. De la apertura y citación a audiencia de descargos o presentación de descargos por escrito. Una vez el competente reciba, de la coordinación administrativa, la queja respectiva, notificará, en debida forma, al investigado sobre el inicio del proceso disciplinario, lo cual deberá realizarse máximo dentro del mes siguiente al recibo de la comunicación.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

Parágrafo 1: El Proceso de notificación y descargos podrá realizarse de manera virtual mediante el uso de herramientas o plataformas tecnológicas y/o a través del correo corporativo asignado al trabajador o al correo personal suministrado por el trabajador o presencialmente, el cual se encuentra consignado en la base de datos institucional.

Parágrafo 2: Si la notificación se hace personalmente y el trabajador se niega a ser notificado y/o impide su notificación el EMPLEADOR dejará constancia de tal situación por escrito, utilizando un testigo que dará fe que se trató de hacer entrega de la decisión del proceso disciplinario del trabajador por escrito, del contenido de la decisión y las circunstancias en que EL TRABAJADOR se negó a ser notificado. Igual situación aplica en el evento que el trabajador se niegue a suscribir el acta de descargos.


Parágrafo 3. En el evento que el trabajador reciba comunicaciones por llamadas de atención u observaciones relacionadas con el trabajo, una vez firmada la copia de la carta, tendrá derecho a presentar sus descargos en forma verbal o escrita, dentro de los tres días siguientes.

Si el empleador no recibe en plazo prudencial los descargos con relación a la misma, se presume que el trabajador está de acuerdo con el contenido.

ARTICULO 115: De la presentación de descargos. EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA - GIRON SAS citará al inculpado a diligencia de descargos, ésta se llevará a cabo después de cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación del acto de apertura. EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS podrá optar por que el trabajador presente sus descargos por escrito, para lo cual, le otorgará un término de máximo de cinco (5) días, contados a partir del día siguiente a la notificación del acto de apertura; tanto en la audiencia de descargos o en su presentación de manera escrita, el trabajador podrá presentar las pruebas que pretende hacer valer en su defensa, pudiendo contradecir las que hasta ese momento hacen parte del proceso disciplinario.

Parágrafo. Cuando la diligencia de descargos se realice de manera personal, de esta se dejará constancia en una grabación que para el efecto realice la autoridad encargada de adelantar la investigación, o a través de acta, en dicha diligencia el trabajador podrá presentar las pruebas que considere pertinentes para su defensa y, además, podrá estar asistido por un abogado de confianza.

ARTICULO 116 De la práctica de pruebas. Dentro de la audiencia de descargos, el competente decretará y practicará las pruebas allegadas con la queja, las solicitadas por el investigado y las que de oficio considere pertinentes. El competente fijará fecha y hora para la práctica de las pruebas a mas tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos o al vencimiento de término para presentarlos por escrito si fuera necesario. De ser necesario, para el recaudo probatorio adicional, el competente suspenderá la audiencia de descargos hasta por cinco (5) días más para la práctica de estas pruebas. Pero, en todo caso, en esta misma audiencia fijará la nueva fecha y hora de reanudación de la audiencia.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

ARTICULO 117: De la decisión y cierre del proceso disciplinario. La autoridad competente, mediante escrito motivado, proferirá la decisión hasta máximo dentro de los treinta (30) días hábiles a la práctica de las pruebas. Esta decisión deberá respetar los principios de congruencia y proporcionalidad. El escrito motivado debe contener:

1. Identidad del investigado.
2. Resumen sucinto de los hechos
3. Análisis de pruebas en que se basa.
4. Análisis jurídico de los cargos, descargos y alegaciones presentadas.
5. La fundamentación de la calificación de la falta.
6. Sanción, si a ello hubiere lugar.

Una vez notificada la decisión, el investigado tiene derecho a controvertirla, mediante los recursos pertinentes ante el superior jerárquico que impone la sanción, como también la posibilidad de acudir ante la jurisdicción laboral.

Parágrafo 1: La terminación del contrato de trabajo sin justa causa o la terminación unilateral del contrato de trabajo no tiene aplicación en el proceso disciplinario del trabajador, toda vez que el despido no tiene carácter sancionatorio

Parágrafo 2: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior ARTICULO (Art. 115 CST).


ARTICULO 118. Las sanciones disciplinarias por violación al presente reglamento serán impuestas por el representante legal o la persona que este designe.

ARTICULO 119: De Los Recursos. Se entiende por recurso el acto por el cual un trabajador sancionado en un proceso disciplinario solicita a la autoridad competente volver sobre una decisión tomada, con el objeto de que la autoridad que tomó la decisión o su superior estudie el asunto definido para que lo confirme, lo revoque o lo reforme.

ARTICULO 120: De los trámites de los recursos. La decisión tomada en primera instancia será susceptible del recurso de reposición, el cual será resuelto por el competente que tomó la decisión. Cuando en subsidio se haya formulado el de apelación, la competente será El Gerente General de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.

Los recursos, cualesquiera que fuere el caso, deberán interponerse dentro de los dos (2) días siguientes a la notificación de la decisión.

Para resolver el recurso de reposición, el competente cuenta con cinco (5) días a partir del recibo del escrito del recurso, y en caso de existir recurso de apelación, éste deberá enviar el expediente a la Gerencia General de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS dentro de los dos (2) días siguientes para lo de su competencia. Una vez radicado el expediente EL Gerente contará con diez (10) días para resolver.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

ARTICULO 121: De la nulidad del procedimiento. La sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en este reglamento no producirá efecto jurídico alguno.

ARTICULO 122: De la ejecutoria. Las decisiones disciplinarias contra las que proceden los anteriores recursos quedarán en firme tres (3) días después de la última notificación.

ARTICULO 123: En el evento que se inicie un proceso disciplinario y se evidencie la existencia de una justa causa, se dará por terminada la acción sancionatoria, para dar paso a las medidas laborales, como es la terminación del contrato de trabajo por justa causa.


CAPITULO 22. MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO

ARTICULO 124: Definición Acoso o Violencia en el mundo del trabajo: Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género. El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

Límite de la subordinación: La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante.

Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes. Art 16 Ley 2466 de 2025 que modifica el literal n de art 23 del C.S.T.


ARTICULO 125: Protección contra la discriminación: Se prohíbe a los Empleadores:

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

1. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas condiciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
2. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
3. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
4. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
5. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
6. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental

ARTICULO 126. Definición acoso o violencia en el mundo del trabajo: Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género. El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

ARTICULO 127. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. (ARTICULO 18 Ley 2466 de 2025).

Parágrafo 1: EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS garantizará acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

Parágrafo 2: Medidas en contra de la discriminación y la estigmatización laboral a personas reintegradas y reincorporadas en el marco del conflicto armado. En toda relación laboral, pública o privada, se deberá garantizarla igualdad de condiciones laborales sin discriminación alguna, para las personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reincorporación y reintegración en el marco del conflicto armado conforme a los derechos y deberes establecidos en esta ley.


CAPITULO 23. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTICULO 129 Este capítulo del Reglamento Interno de Trabajo tiene por objeto prevenir y corregir las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, violencia de género, trato desconsiderado y ofensivo y, en general, todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes prestan sus servicios dentro del contexto de una relación de carácter laboral en EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS. Las disposiciones contenidas en este capítulo no se aplicarán en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios u otras en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación.

ARTICULO 130 De la definición. Se entiende por **acoso laboral** toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme con el ARTICULO 2 de la Ley 1010 de 2006

ARTICULO 131. Se considerarán como causales constitutivas de conducta de acoso laboral las previstas en el ARTICULO 7 de la Ley 1010 de 2006, así como las normas que lo complementen, modifiquen o adicionen. Modalidades definidas en la misma ley:

- 1. 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 trabajador; 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.


| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

2. **Persecución laboral.** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral.** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral.** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador 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.
5. **Inequidad laboral.** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral.** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Se entenderá la existencia de alguna de estas modalidades en los eventos en que se incurra en una o varias de las conductas previstas en los ARTICULOS 3 a 7 de la citada Ley 1010 de 2006.

ARTICULO 132. De los mecanismos de prevención. Con el fin de prevenir las conductas que constituyen acoso laboral, se adelantarán las siguientes acciones:

1. La conformación de un Comité de Convivencia Laboral.
2. EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS realizará regularmente capacitaciones o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas al personal vinculado laboralmente con la institución, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato dentro de la misma y a velar por el buen ambiente laboral.
3. De igual manera, adelantará actividades similares orientadas a prevenir conductas de acoso laboral.
4. Crear espacios de diálogo entre los trabajadores con el objeto de evaluar la vida laboral que se desarrolla en los distintos sitios de trabajo de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA - GIRON SAS.
5. Informar 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.
6. Diseñar y aplicar actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.


7. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS para desarrollar el propósito previsto en el Artículo anterior.

ARTICULO 133. EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS conformará un **Comité de Convivencia Laboral** que se encargará de analizar aquellos casos en que se controvierta situaciones de acoso laboral, los cuales se sometan a su consideración. Este comité estará conformado por un número igual de representantes de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS y de los trabajadores. El número de integrantes será de cuatro (4), Dos (2) principales con sus suplentes, quienes serán elegidos de la siguiente forma: representantes de los trabajadores: por votación secreta, mediante elección popular; representantes del empleador: elegidos directamente por la Gerencia.

Parágrafo . El comité no puede conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación. Este comité deberá hacer seguimiento del caso particular sometido a su consideración. De su actuación se dejará constancia escrita suscrita por los participantes.

ARTICULO 134. De las funciones del comité de convivencia laboral. El comité tendrá las siguientes funciones:

- a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- b. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
- c. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja, de todo lo anterior se levantará acta.
- d. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- e. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- f. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja y verificar su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- g. Presentar a Gerencia las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral.
- h. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a la oficina de Gestión del Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

- i. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Gerencia.
- j. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja a la Gerencia y cerrará el caso, y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- k. Las demás establecidas en el Manual de Responsabilidades y Rendición de cuentas del SG-SST de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.

Parágrafo primero: Este comité se reunirá por lo menos, cada tres meses y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

Parágrafo segundo: Tiempos de respuesta y gestión: los plazos para la atención de solicitudes, realización de reuniones, emisión de certificados, entrega de recomendaciones y seguimiento a compromisos estarán sujetos a los términos establecidos en el artículo 14 de la ley 1755 de 2015, correspondiente al derecho fundamental de petición. en consecuencia:


- Las respuestas a solicitudes deberán emitirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su recepción, salvo que se requiera una actuación administrativa distinta.
- las recomendaciones y compromisos derivados de las evaluaciones del comité deberán ser entregados en un plazo razonable, conforme a la complejidad del caso y garantizando el debido proceso.

ARTICULO 135: Confidencialidad de la Información y Acceso a las Actas: En cumplimiento de los principios de confidencialidad establecidos en la Ley 1010 de 2006 y demás normas concordantes, no se expedirá copia de las actas del Comité de Convivencia Laboral a ninguna de las partes involucradas ni a terceros. Estas actas contienen información sensible y reservada, cuya divulgación podría vulnerar derechos fundamentales y el debido proceso.

Paragrafo: Únicamente podrá autorizarse el acceso a las actas mediante requerimiento expreso de una autoridad judicial competente. En tales casos, se dará cumplimiento estricto a lo ordenado por dicha autoridad, garantizando la reserva legal de la información.

ARTICULO 136: Constancias de Recomendaciones: A las partes interesadas solo se les podrá entregar una constancia formal de las recomendaciones emitidas por el Comité, sin que ello implique la entrega del contenido íntegro de las deliberaciones ni de los documentos internos del proceso.

ARTICULO 137: Reserva Legal de la Información: Toda la información recaudada durante el análisis de situaciones presuntamente constitutivas de acoso laboral —incluyendo entrevistas,

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

documentos, testimonios y demás elementos probatorios— goza de reserva legal. Su uso estará limitado exclusivamente al ámbito del Comité y a los fines establecidos en la normativa vigente, con el fin de proteger la dignidad, intimidad y derechos de los involucrados.

ARTICULO 138. Para EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS queda prohibida toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de 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.


ARTICULO 139. Del procedimiento para superar conductas de acoso laboral. Finalidad. Tendrá como objetivos principales la prevención y superación de aquellas conductas que, de conformidad con la Ley 1010 de 2006, puedan llegar a configurar actos de acoso laboral. Todas y cada una de las personas partícipes del presente procedimiento tendrán la obligación de guardar absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y en relación con los sujetos activos y pasivos que puedan encontrarse involucrados dentro del proceso.

Parágrafo . Cuando los miembros del Comité de Convivencia conozcan que dichas conductas denunciadas o investigadas superan el límite y puedan constituirse en delito, deberán dar informe a la Gerencia para lo de su competencia.

ARTICULO 140. Del procedimiento. Cualquier persona vinculada laboralmente con EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS que se considere sujeto pasivo de una conducta que pueda constituir acoso laboral deberá informar tal circunstancia ante el Comité de Convivencia, para dar inicio a las averiguaciones correspondientes. Parágrafo . Cuando la persona involucrada en una situación de acoso, como sujeto pasivo o activo, sea parte del comité, este deberá declararse impedido, y el presidente citará a su suplente.

ARTICULO 141: Se considerarán como conductas atenuantes en los posibles casos de acoso laboral que se puedan presentar al interior de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, las siguientes:

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

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |


Parágrafo. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTICULO 142. Se considerarán como conductas agravantes en los posibles casos de acoso laboral que se puedan presentar al interior de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, las siguientes:

- a. Reiteración de la conducta.
- b. Cuando exista concurrencia de causales.
- c. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- d. Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.
- e. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- f. La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- g. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- h. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTICULO 143. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS;


| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

- j. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a un aislamiento social.

Cuando las conductas descritas en este ARTICULO tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTICULO 144. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades las siguientes conductas:


- a. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- b. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- c. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- d. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS o la institución.
- e. 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 la función pública.
- f. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el ARTICULO 95 de la Constitución.
- g. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los Artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los ARTICULOS 59 y 60 del mismo Código.
- h. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- i. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

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

ARTICULO 145. Mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y Procedimiento interno para la solución de las mismas. Los siguientes parámetros serán los lineamientos a seguir dentro de la posible existencia de alguna conducta de acoso laboral:

1. Si la conducta se da entre compañeros de trabajo, ésta se pondrá en conocimiento del superior mediano o inmediato, quien informará de lo sucedido a la administración de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, a más tardar dentro de las 24 horas siguientes a la ocurrencia de los hechos, para que esta misma llame a los involucrados y a través del diálogo logre la superación del conflicto, escriturando en un acta las conclusiones de dicha reunión. Llegado el caso de que esta instancia no colme las expectativas del afectado, se sostendrá una segunda reunión con la gerencia de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, quien seguirá los mismos lineamientos de la primera instancia. Si finalizada esta reunión, el conflicto continúa latente entre los involucrados, el afectado podrá utilizar el mecanismo consagrado en el numeral quinto de este ARTICULO.
2. Si la conducta se da entre un jefe o superior jerárquico y un empleado, ésta se pondrá en conocimiento de la administración de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, a más tardar dentro de las 24 horas siguientes a la ocurrencia de los hechos, para que esta misma llame a los involucrados y a través del diálogo logre la superación del conflicto, escriturando en un acta las conclusiones de dicha reunión. Llegado el caso de que esta instancia no colme las expectativas del afectado, se sostendrá una segunda reunión con la gerencia de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, quien seguirá los mismos lineamientos de la primera instancia. Si finalizada esta reunión, el conflicto continúa latente entre los involucrados, el afectado podrá utilizar el mecanismo consagrado en el numeral quinto de este ARTICULO.
3. Si la conducta se da entre la administración y un jefe o superior jerárquico o un empleado, ésta se pondrá en conocimiento de la gerencia de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, a más tardar dentro de las 24 horas siguientes a la ocurrencia de los hechos. La gerencia llevará a cabo una reunión con los involucrados y a través del diálogo intentará la superación del conflicto, escriturando en un acta las conclusiones de dicha reunión. Llegado el caso de que esta reunión no colme las expectativas de los afectados, se sostendrá al día siguiente una segunda reunión. Si finalizada esta reunión, el conflicto continúa latente entre los involucrados, los afectados podrán solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.
4. Si la conducta se da entre la máxima autoridad al interior de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, y la administración o un jefe o superior jerárquico, o un

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

empleado, se solicitará la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS propenderá por el otorgamiento del apoyo y conciliación a la víctima de acoso laboral buscando la corrección de las situaciones vividas y su prevención entre el medio laboral restante. Se tomarán entonces dentro de los lineamientos anteriormente trazados cuatro importantes fases en la solución del conflicto: 1. Valoración, 2. Esquematización, 3. Conciliación y 4. Seguimiento.

5. Una vez agotadas las vías internas en la solución del conflicto, sin que estas mismas hayan alcanzado la plena satisfacción de la parte afectada, esta misma podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. En caso de que la parte afectada sea el trabajador, EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS presentará ante el Inspector de Trabajo descripción de la denuncia, procedimientos adoptados con pruebas sumarias a los mismos. La omisión de estas medidas, se entenderán como tolerancia de la misma.

Parágrafo Primero. El no colocar en conocimiento de las instancias respectivas las conductas aquí consagradas como circunstancias de acoso laboral, conducirá al responsable a incurrir en una violación grave en sus obligaciones contractuales y reglamentarias, consagradas en el numeral 5° del ARTICULO 52 de este mismo reglamento.


Parágrafo Segundo. En aras de evitar las anteriores situaciones, y mejorar el ambiente laboral, la gerencia programará actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.

CAPITULO 24. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO SEXUAL Y EL MANEJO DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO BASADO EN GÉNERO Y/O LA ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

ARTÍCULO 146: Objeto: Este capítulo tiene como finalidad establecer mecanismos de prevención, atención y sanción frente a conductas de abuso sexual, acoso sexual, acoso laboral basado en género y/o en la orientación sexual, garantizando un entorno laboral seguro, respetuoso, libre de violencias y discriminación, conforme a lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024 y demás normas concordantes.

ARTÍCULO 147. Definiciones: Para efectos de este reglamento, se entenderá por:

- **Acoso sexual:** Toda conducta de naturaleza sexual no deseada, verbal, física o no verbal, que tenga como propósito o efecto atentar contra la dignidad de una persona,

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- **Acoso laboral basado en género u orientación sexual:** Toda conducta persistente y demostrable que tenga como fundamento el género, identidad u orientación sexual de la persona, y que tenga por objeto infundir miedo, intimidación, desmotivación o inducir la renuncia.
- **Abuso sexual:** Cualquier acto de naturaleza sexual cometido contra una persona sin su consentimiento, que implique coerción, manipulación, amenaza o aprovechamiento de una situación de vulnerabilidad.

ARTÍCULO 148. Principios rectores: Las actuaciones de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS frente a estas conductas se regirán por los principios de confidencialidad, respeto, celeridad, imparcialidad, enfoque de género, no revictimización y protección de la dignidad humana.

ARTÍCULO 149. Política institucional: EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS implementará una Política de Prevención del Acoso No Sexual, Acoso Sexual, Violencia de Género, Discriminación de Género y Discriminación Arbitraria, la cual será adoptada como parte de su cultura organizacional y alineada con los principios de igualdad, respeto y equidad. Esta política será documentada, actualizada y socializada a todos los trabajadores, conforme a los lineamientos establecidos en la Ley 2365 de 2024.


ARTICULO 150: Procedimiento interno: EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS desarrollará e implementará un Procedimiento de Prevención del Acoso No Sexual, Acoso Sexual, Violencia de Género, Discriminación de Género y Discriminación Arbitraria, el cual deberá:

1. Estar debidamente documentado y aprobado por la alta dirección.
2. Ser socializado a todos los trabajadores mediante jornadas de capacitación y medios institucionales.
3. Incluir mecanismos de denuncia, atención, protección y seguimiento.
4. Establecer medidas preventivas, correctivas y sancionatorias.

ARTICULO 151: Mecanismos de prevención: EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS implementará las siguientes acciones preventivas:

1. Socialización y sensibilización del presente reglamento a todos los trabajadores.
2. Jornadas de capacitación periódicas sobre prevención del acoso y violencia basada en género.
3. Inclusión de estos temas en las actividades del Comité de Convivencia Laboral.
4. Promoción de una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la inclusión.

ARTÍCULO 152 Canales de denuncia y atención: Toda persona que considere ser víctima o testigo de alguna de las conductas descritas podrá:

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

- Presentar su queja ante el Comité de Convivencia Laboral.
- Acudir directamente a la Dirección de Talento Humano o a la Gerencia.
- Utilizar los canales confidenciales habilitados por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS (correo electrónico, buzón físico o línea telefónica).

ARTÍCULO 153. Procedimiento de Atención: Recibida la queja, se activará el procedimiento interno de atención, el cual incluye:

1. Recepción y registro de la queja.
2. Valoración preliminar de los hechos.
3. Citación a las partes involucradas para escuchar versiones.
4. Recomendaciones de medidas preventivas o correctivas.
5. Remisión a instancias externas si se configura una conducta penal o disciplinaria.

ARTÍCULO 154. Medidas de protección: Durante el proceso, EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS podrá adoptar medidas como:

1. Reubicación temporal de las partes.
2. Acompañamiento psicosocial.
3. Garantías de no represalia ni discriminación.


ARTÍCULO 155. Sanciones: Las conductas confirmadas serán sancionadas conforme al Reglamento interno, el Código Sustantivo del Trabajo y la legislación penal vigente, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan.

ARTÍCULO 156. Seguimiento y mejora continua: EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS evaluará periódicamente la efectividad de estos mecanismos y adoptará mejoras conforme a los cambios normativos y las necesidades del entorno laboral.

CAPITULO 25. CONDICIONES LABORALES ESPECIALES DEL TELETRABAJO

ARTICULO 157. El objeto del presente capítulo es establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS y los TELETRABAJADORES, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2.2.1.5.1 del Decreto 1072 de 2015. Estas disposiciones se ajustan a la definición y alcance del teletrabajo establecidos en el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, modificado por el artículo 52 de la Ley 2466 de 2025, el cual reconoce el teletrabajo como una forma de organización laboral caracterizada por el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), que permite el desempeño de actividades remuneradas sin requerir la presencia física del trabajador en un sitio específico, promoviendo así el trabajo digno, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la inclusión laboral en condiciones de igualdad.

ARTICULO 158. Definiciones

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

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


2. Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA - GIRON SAS a la que presta sus servicios

ARTICULO 159: Modalidades de Teletrabajo: El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- 1. Teletrabajo autónomo:** Es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- 2. Teletrabajo móvil:** Es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
- 3. Teletrabajo híbrido:** Es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
- 4. Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través de el Sistema de Seguridad Social Colombiano.
- 5. Teletrabajo temporal o emergente:** Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

ARTICULO 160. El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el ARTICULO 39 del Código Sustantivo del Trabajo, y con las garantías a que se refiere el ARTICULO 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente los contratos o acuerdos sobre teletrabajo deberán indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |


2. Los días y los horarios en que el TELETRABAJADOR realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del TELETRABAJADOR al momento de finalizar la modalidad de TELETRABAJO.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el TELETRABAJADOR.

Parágrafo único. En caso de contratar o vincular por primera vez a un TELETRABAJADOR, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser TELETRABAJADOR. Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente ARTICULO y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado. (Artículo 2.2.1.5.3 del Decreto 1072 de 2015).

ARTICULO 161. EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre TELETRABAJADORES y demás trabajadores de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS. (Artículo 2.2.1.5.4 del Decreto 1072 de 2015).

ARTICULO 162. Uso adecuado de equipos y programas informáticos. (Artículo 2.2.1.5.5 del Decreto 1072 de 2015): El TELETRABAJADOR estará obligado a cumplir con las siguientes normas en relación con el uso adecuado de equipos y programas informáticos:


- a. En los computadores asignados por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS sólo se podrán utilizar programas o software de computador que hayan sido adquiridos o desarrollados por dicho EMPLEADOR, o adquiridos legalmente por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
- b. Los computadores asignados por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS sólo podrán ser utilizados por los TELETRABAJADORES y en las labores asignadas.
- c. Los TELETRABAJADORES no podrán copiar programas o software bien sean propiedad de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS o de un tercero.
- d. Almacenar únicamente información de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
- e. No dar a conocer la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo, digitar claves que no sean las asignadas, o autorizar a otros compañeros para digitar las claves personales de acceso al sistema de información. Se prohíbe acceder a un equipo de cómputo distinto del asignado.
- f. Utilizar la red de Internet dispuesta por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS tanto en lo relativo al acceso a la red como al envío o recepción de mensajes sólo para los fines propios del desempeño de su cargo.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

- g. Utilizar la cuenta de correo electrónico suministrada por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS únicamente para asuntos relacionados con labor para la que fue contratado.
- h. El TELETRABAJADOR no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- i. De igual forma el TELETRABAJADOR no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS que le hayan entregado con ocasión del TELETRABAJO contratado.
- j. El TELETRABAJADOR deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.
- k. El TELETRABAJADOR no podrá modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido entregado sin autorización previa y escrita de su empleador.

ARTICULO 163. Garantías Laborales, Sindicales y de Seguridad Social para los Teletrabajadores. ARTICULO 54 ley 2466 de 2025 adicionan unos numerales al artículo 6 de la Ley 1221 de 2008:


1. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante, la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.
2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.
3. En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.
4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.
5. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.
6. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

- a. El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
 - b. A protección de la discriminación en el empleo;
 - c. La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud, riesgos profesionales y el sistema de subsidio familiar), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales;
 - d. La remuneración;
 - e. La protección por regímenes legales de seguridad social;
 - f. El acceso a la formación;
 - g. La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
 - h. La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
 - i. Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.
7. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones. Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.
 8. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho. Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida. El trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil no puede alegar estos imprevistos.
 9. El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
 10. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.
 11. Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

12. A todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador.
13. Las relaciones laborales con teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se registrará por las leyes colombianas.
14. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador.
15. El empleador deberá proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota.


ARTICULO 164: Aportes al sistema de seguridad social integral. Los TELETRABAJADORES deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).

ARTICULO 165 Los TELETRABAJADORES en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, deben ser afiliados por parte de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA - GIRON SAS al Sistema de Seguridad Social, Salud, Pensiones y Riesgos laborales, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia. (Artículo 2.2.1.5.7 del Decreto 1072 de 2015).

ARTICULO 166. Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales. Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo:

Del EMPLEADOR:

- a. El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- b. Incorporar en el Reglamento Interno de Trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS privada.
- c. Se deberán adaptar los manuales de funciones y competencias laborales, dándole alcance a dichos centros de trabajo.
- d. Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, incorporando las condiciones establecidas en el ARTICULO 3° del Decreto 884 de 2012.


| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

- e. Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
- f. Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS en el marco de la Jornada Laboral.
- g. Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
- h. Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST-, definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el Parágrafo 2°, ARTICULO 26, Ley 1562 de 2012.
- i. Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- j. Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS en materia de salud y seguridad en el teletrabajo.
- k. Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.

Del TELETRABAJADOR:

- a. Diligenciar el formato de Autorreporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- b. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.
- c. Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son las definidas por la normatividad vigente de conformidad con el ARTICULO 27 de la Ley 1562 de 2012.
- d. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- e. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.
- f. Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales.
- g. Reportar los accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.
- h. Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
- i. En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el ARTICULO 22 del Decreto 1295 de 1994.

ARTICULO 167. Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado. ARTICULO 53 ley 2466 de 2025 que adiciona el ARTICULO 6ª de la ley 1221 de 2008:

Paragrafo 1 : El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996.

Paragrafo 2: El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.


ARTICULO 168. De conformidad con el ARTICULO 8 del Decreto 884 de 2012, se definen las condiciones para que opere el TELETRABAJO en EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.

1. El programa de TELETRABAJO tendrá los siguientes objetivos:
 - a. Conciliar la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio o estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
 - b. Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo.
 - c. Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
 - d. Disminuir el ausentismo laboral.
 - e. Mejorar los procesos laborales en EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
 - f. Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Para la aplicación del programa teletrabajo se deberán cumplir las siguientes disposiciones:

- a. Haber superado el proceso de evaluación y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control.
- b. Haber superado satisfactoriamente la inspección de la estación de teletrabajo.
- c. Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

ARTICULO 154. Lo que no se encuentre establecido en este capítulo sobre TELETRABAJO, se remitirá a las disposiciones generales del presente Reglamento y a las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

CAPITULO 26. POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

ARTICULO 169. EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS en cumplimiento a lo establecido en el Artículo 13 del Decreto Reglamentario 1377 de 2013, es la responsable del tratamiento de Datos Personales, y por ende, adopta y hace público a todos los trabajadores la Política y Procedimientos de Protección de datos personales, el cual contiene todos los elementos esenciales, sencillos y seguros para el cumplimiento con la legislación correspondiente a la Protección de Datos Personales. Para este fin y de acuerdo con lo establecido en el art. 18 literal f de la referida Ley, EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS adopta el manual interno de políticas y procedimientos para garantizar el adecuado cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 y, en especial, para la atención de consultas y reclamos por parte de los titulares de los datos personales.

Los datos administrados o tratados por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS son de naturaleza privada, y con el fin de llevar a cabo el desarrollo de sus funciones de carácter privado.

ARTICULO 170 Aplicación, el manual interno de políticas y procedimientos de protección de datos personales de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, hace parte integrante del presente Reglamento Interno de Trabajo el cual está a disposición permanente de los trabajadores.

CAPITULO 27. ASPECTOS COMPLEMENTARIOS RELACIONADOS CON SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO


ARTICULO 171. Salidas en misión de trabajo. Cuando un trabajador viaje fuera de la ciudad a causa de una actividad relacionada con su trabajo, deberá enviar un correo electrónico a EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS con al menos dos (2) semanas de anticipación del viaje. Asimismo, deberá incluir el lugar de destino, fecha de salida y regreso, a fin de que EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS pueda proporcionarle recomendaciones y alertas relativas al cuidado de su salud.

Parágrafo Único. Cuando el trabajador viaje a un destino nacional, la ARL cubrirá cualquier accidente de trabajo o enfermedad laboral; cuando el empleado viaje a un destino internacional, gozará de un seguro de asistencia de viaje a través de la ARL.

ARTICULO 172. Accidente de trabajo o emergencia. Si el accidente de trabajo ocurre dentro de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS o sus centros de trabajo, se debe informar inmediatamente al GERENTE o el ADMINISTRADOR o la persona delegada para tal fin.

ARTICULO 173. Actos y condiciones inseguras. Si un trabajador tiene conocimiento o identifica una de estas situaciones, debe reportarla oportunamente al párroco o el Administrador.

parágrafo único. El responsable de la seguridad y salud en el trabajo de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS llevará cabo la inspección y seguimiento correspondiente.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

ARTICULO 174 Eventos de incapacidad. Una incapacidad es un estado de inhabilidad física o mental que impide a un trabajador desempeñar sus labores.

Parágrafo Único. El trabajador deberá informar inmediatamente a su jefe inmediato una vez ocurra el suceso que causó la incapacidad. Además, deberá entregar la incapacidad a su jefe inmediato, quien se encargará de hacerla llegar a la Dirección de Desarrollo Humano y Bienestar de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.

ARTICULO 175. Los trabajadores deben acoger las instrucciones y parámetros establecidos en el presente reglamento relacionados con el autocuidado, así como los lineamientos, normatividad y acatar los protocolos de bioseguridad exigidos para efectos de prevenir y mitigar el contagio del virus COVID 19, así como otras situaciones de pandemia, o similares relacionadas con problemáticas de salud pública que impidan el desarrollo de la misión de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS. El incumplimiento por parte de los trabajadores sobre el particular, facultan a EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa (ARTICULO 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 176. El incumplimiento en el uso de los protocolos de seguridad y bioseguridad por parte de los trabajadores constituye una falta grave.

CAPITULO 28. DESCONEXIÓN LABORAL


ARTICULO 177. Dada la Ley 2191 de 2022, todo trabajador tiene derecho a no tener contacto en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, ni en vacaciones o descansos para asuntos laborales.

La desconexión laboral es el derecho que tienen los trabajadores a no ser contactados por el empleador una vez finaliza su jornada labora

ARTICULO 178. Principios orientadores. El derecho a la desconexión laboral estará orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y toda la normativa relacionada para las finalidades de esta ley.

ARTICULO 179. Definición de Desconexión laboral. Entiéndase como 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 o descansos.

Por su parte EL EMPLEADOR se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

ARTICULO 180. Garantía del derecho a la desconexión laboral. Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

Parágrafo 1. Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de este Reglamento o desmejore las garantías que aquí se establecen.

Parágrafo 2. La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

ARTICULO 181. Política de desconexión laboral. Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos:


- a) La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
- b) Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.
- c) Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

ARTICULO 182. Excepciones. No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley:

- Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

ARTICULO 183. Inspección y vigilancia. El trabajador o servidor público, que crea vulnerado su derecho a la desconexión laboral, según sea el caso podrá poner dicha situación en conocimiento del Inspector de Trabajo o de la Procuraduría General de la Nación con competencia en el lugar de los hechos.

La denuncia deberá detallar los hechos, así como también anexar prueba sumaria de los mismos. El inspector o funcionario competente de la Procuraduría conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos referidos en el Artículo 5° de la ley 2191.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

CAPITULO 29. POLÍTICAS EMPRESARIALES:

ARTICULO 184: EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS implementará diversas políticas en EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS las cuales son de especial interés para el cumplimiento de requisitos legales y en virtud del bienestar laboral y empresarial, estas políticas constituyen órdenes e instrucciones perentorias y son de obligatorio cumplimiento para el personal y para EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS. Debido a su importancia constituye obligación especial de los mandos medios asegurar el cumplimiento tomando las medidas necesarias.

ARTICULO 185: EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS implementará las políticas que considere necesarias con la finalidad de mejorar el ambiente laboral, los procesos empresariales, administrativos u operativos o los que provengan de mandato legal, estas serán de obligatorio cumplimiento de conformidad con el ARTICULO precedente y su violación o incumplimiento constituyen una falta Grave que dará lugar a la terminación del contrato con justa causa.

CAPITULO 30. POLÍTICA DE IGUALDAD

ARTICULO 186. EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS fomentara un entorno laboral inclusivo, promoviendo la igualdad de oportunidades y eliminando cualquier forma de discriminación basada en el género.

ARTICULO 187. Principios Básicos:

1. Todos los empleados serán tratados con equidad y respeto, independientemente de su edad, raza, etnia, sexo, género, orientación sexual, identidad y expresión de género, nacionalidad, religión, creencia, postura o ideología política, discapacidad, origen familiar y estado civil, situación social y económica, situaciones de salud, razones lingüísticas, y cualquier otra condición, que tenga por efecto impedir o anular

el reconocimiento o el ejercicio de sus derechos, la igualdad real entre las personas o las oportunidades de un grupo.


2. Se prohíbe la discriminación de edad, raza, etnia, sexo, género, orientación sexual, identidad y expresión de género, nacionalidad, religión, creencia, postura o ideología política, discapacidad, origen familiar y estado civil, situación social y económica, situaciones de salud, razones lingüísticas, y cualquier otra condición, en todas las áreas de empleo, incluyendo contratación, ascensos, salarios y capacitación.

ARTICULO 188. Procedimientos y Directrices:

1. Contratación y Desarrollo:

- EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS garantizara que todas las decisiones de contratación se basen en habilidades, competencias y experiencia, sin sesgo.

- EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS facilitara oportunidades de desarrollo y capacitación de manera equitativa para todos los empleados,

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

independientemente de su edad, raza, etnia, sexo, género, orientación sexual, identidad y expresión de género, nacionalidad, religión, creencia, postura o ideología política, discapacidad, origen familiar y estado civil, situación social y económica, situaciones de salud, razones lingüísticas, y cualquier otra condición.

2. Compensación:

- EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS realizara revisiones salariales periódicas para identificar y corregir posibles brechas de edad, raza, etnia, sexo, género, orientación sexual, identidad y expresión de género, nacionalidad, religión, creencia, postura o ideología política, discapacidad, origen familiar y estado civil, situación social y económica, situaciones de salud, razones lingüísticas, y cualquier otra condición.
- EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS Garantizara la transparencia en la estructura salarial y promover la equidad en las compensaciones.

3. Promoción de la Conciliación:

- EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS fomentara un entorno que respete la diversidad de estilos de trabajo y preferencias personales.

4. Prevención del Acoso y Discriminación:

- EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS promoverá procedimientos claros para abordar y prevenir el acoso y la discriminación de edad, raza, etnia, sexo, género, orientación sexual, identidad y expresión de género, nacionalidad, religión, creencia, postura o ideología política, discapacidad, origen familiar y estado civil, situación social y económica, situaciones de salud, razones lingüísticas, y cualquier otra condición.
- EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS promoverá la conciencia sobre comportamientos inapropiados y fomentar un ambiente donde los empleados se sientan seguros para informar incidentes.

5. Lenguaje Inclusivo:


- EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS promoverá con los empleados la importancia del uso de un lenguaje respetuoso y no discriminatorio.

6. Consecuencias por Incumplimiento:

El incumplimiento de esta política puede resultar en medidas disciplinarias, incluyendo la terminación del contrato de trabajo, y se tomarán las acciones legales pertinentes en casos de discriminación de género.

CAPITULO 31. PROTECCIÓN DE LA INFANCIA

ARTICULO 189. Se mantendrá un entorno seguro y protegido para todos los menores que puedan entrar en contacto con nuestros empleados durante el desempeño de sus funciones laborales.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

ARTICULO 190. Principios Básicos:

1. Todos los empleados deben actuar en el mejor interés y protección de la infancia.
2. Se prohíbe cualquier forma de abuso, negligencia o explotación infantil.
3. Los empleados deben cumplir con todas las leyes locales y regulaciones relacionadas con la protección infantil.
4. Se prohíbe que los menores de edad, laboren fuera de las jornadas establecidas en la legislación laboral de acuerdo a la edad de los mismos y en jornadas que afecten el acceso a la educación de los mismos.

ARTICULO 191. Procedimientos y Directrices:

1. Verificación de Antecedentes:

- Todos los empleados que puedan tener contacto directo o indirecto con menores deberán someterse a verificaciones de antecedentes antes de ser contratados.

2. Entrenamiento:

- Proporcionar capacitación regular a los empleados sobre la identificación y prevención del abuso infantil.
- Fomentar la conciencia sobre las señales de posible abuso y la importancia de informar cualquier preocupación.

3. Supervisión Adecuada:

- Mantener protocolos claros de supervisión para garantizar que siempre haya un adulto responsable presente en situaciones que involucren a menores.
- Evitar situaciones de aislamiento donde un adulto pueda estar solo con un menor.


4. Comunicación Responsable:

- Establecer canales de comunicación seguros para que los empleados informen cualquier inquietud o sospecha de abuso infantil.
- Garantizar la confidencialidad de la información, pero también la obligación de informar a las autoridades competentes cuando sea necesario.

5. Política de Redes Sociales:

- Establecer pautas claras sobre la interacción en redes sociales entre los empleados y los menores relacionados con EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
- Evitar el intercambio de información personal o fotos inapropiadas.
- Prohibición de publicación de información e imágenes en redes sociales privadas de los docentes y trabajadores de la institución de estudiantes o padres de familia de la comunidad educativa.

6. Consecuencias por Incumplimiento:

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

El incumplimiento de esta política puede resultar en medidas disciplinarias, incluyendo la terminación del contrato de trabajo y acciones legales según la gravedad de la falta.

CAPITULO 32.

ARTÍCULO 192. USO DE TELÉFONOS CELULARES EN HORARIO LABORAL

EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS restringe el uso de teléfonos celulares personales durante la jornada laboral en todos los espacios operativos, administrativos, técnicos y de atención al cliente, salvo autorización expresa del empleador o por razones estrictamente laborales.

El uso del teléfono celular se permitirá exclusivamente en los siguientes casos:

1. En los periodos de descanso (pausas activas, refrigerios o almuerzo), siempre que no interfiera con las normas de seguridad o salubridad del área.
2. Por motivos de fuerza mayor debidamente justificados, previa autorización del jefe inmediato.
3. Cuando sea expresamente requerido para la ejecución de funciones, previa asignación o autorización por parte de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
4. Queda expresamente prohibido:
 - Utilizar el celular para navegar en redes sociales, hacer llamadas personales extensas, reproducir videos, realizar grabaciones, tomar fotografías o participar en chats durante la jornada.
 - Cargar, manipular o mantener el celular activo en espacios donde su uso represente un riesgo para la seguridad, confidencialidad o productividad, especialmente en áreas operativas o zonas restringidas.
 - Usar dispositivos en modo altavoz, reproducción de música o manos libres que puedan interferir con el ambiente de trabajo.


PARÁGRAFO: El incumplimiento de esta norma será considerado una falta grave, conforme a la escala establecida en el presente reglamento, y podrá dar lugar a amonestaciones, suspensiones o terminación del contrato por justa causa, en caso de reincidencia o uso indebido grave.

CAPITULO 33

CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS, ALCOHOL Y TABACO

ARTÍCULO 193. PROHIBICIÓN DEL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS Y ALCOHOL. Se prohíbe expresamente a todos los trabajadores de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS presentarse al lugar de trabajo, permanecer en él o desempeñar funciones bajo los efectos del alcohol, sustancias psicoactivas, alucinógenas, estupefacientes o cualquier droga que altere el estado de conciencia, percepción o conducta, independientemente de su origen (lícito o ilícito).

Asimismo, se prohíbe el ingreso, posesión, distribución, consumo o facilitación de dichas sustancias dentro de las instalaciones de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, vehículos, zonas de operación o en actividades institucionales internas o externas,

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

incluyendo capacitaciones, reuniones o eventos laborales.

ARTÍCULO 194. PROHIBICIÓN DE FUMAR EN LUGARES DE TRABAJO

Queda prohibido fumar cigarrillos, vapeadores, tabaco, cigarrillos electrónicos o similares en todos los espacios cerrados o abiertos de las instalaciones de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, así como en vehículos de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, zonas operativas, administrativas o de uso común, conforme a la Ley 1335 de 2009 y normas concordantes.

El incumplimiento reiterado de esta norma será considerado una falta grave y justa causa de terminación del contrato de trabajo, sin perjuicio de las medidas preventivas, pedagógicas o disciplinarias a que haya lugar.

ARTÍCULO 195. FALTA GRAVE Y JUSTA CAUSA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO

La violación de las disposiciones previstas en este capítulo constituye **falta grave** y podrá dar lugar a la **terminación del contrato de trabajo por justa causa**, conforme al numeral 6 literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio del procedimiento disciplinario interno.

En especial, será causal de despido con justa causa:

- Ingresar a EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS bajo evidente estado de embriaguez o efectos de sustancias psicoactivas.
- Consumir dichas sustancias dentro de la jornada o fuera de ella si compromete la imagen, seguridad o funcionamiento de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
- Fumar en lugares prohibidos reiteradamente o en contextos que representen riesgos operacionales, ambientales o de convivencia.

ARTÍCULO 196. MEDIDAS PREVENTIVAS Y PROCEDIMIENTOS


Cuando un trabajador sea sorprendido o se presuma que se encuentra bajo los efectos de estas sustancias, el jefe inmediato deberá reportarlo de inmediato al área de Gestión Humana o Seguridad y Salud en el Trabajo, quien podrá ordenar su retiro temporal del puesto de trabajo y, de ser necesario, remitirlo a valoración médica ocupacional o implementar protocolos establecidos en el SG-SST.

COLEGIO SAN LUIS GONZAGA-GIRON S.A.S.. promoverá campañas de prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, en cumplimiento de sus obligaciones en materia de salud ocupacional y prevención de riesgos laborales.

CAPITULO 34.

USO Y RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN DE TRABAJADORES

ARTÍCULO 197. DATOS SENSIBLES Y BIOMÉTRICOS: EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS. podrá recolectar y tratar datos sensibles, como huellas dactilares, imagen facial, datos Biométricos, firma digital, reconocimiento de voz, resultados de pruebas psicotécnicas o médicas, exclusivamente para fines relacionados con la ejecución del contrato de trabajo, control de acceso y cumplimiento del SG-SST, especialmente para:

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

- Control del ingreso y salida a las instalaciones de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
- Verificación de identidad para fines laborales, de seguridad y cumplimiento del contrato de trabajo.
- Registro de asistencia y control horario.
- Cumplimiento de protocolos de bioseguridad o emergencias.

PARÁGRAFO PRIMERO: El uso de dispositivos de control biométrico se realiza con fines legítimos, proporcionales y necesarios, conforme a los principios establecidos por la Ley 1581 de 2012. El trabajador autoriza expresamente dicho tratamiento al firmar el conocimiento del presente reglamento o el documento de autorización correspondiente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los datos biométricos recolectados serán almacenados con medidas de seguridad estrictas y acceso restringido, y su uso estará limitado exclusivamente a los fines señalados. En ningún caso serán utilizados con propósitos distintos ni compartidos con terceros sin la autorización legal correspondiente.


ARTÍCULO 198. VIDEOVIGILANCIA: EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS. utiliza sistemas de videovigilancia internos y externos con fines de control operativo, prevención de riesgos, monitoreo de seguridad, supervisión de tareas y custodia de bienes e información. Las cámaras están ubicadas en áreas comunes y señalizadas conforme a la normativa vigente. Las imágenes recolectadas se almacenan con medidas de seguridad y acceso restringido.

ARTÍCULO 199. DERECHOS DEL TITULAR: Todo trabajador de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, como titular de la información, tiene derecho a:

- Conocer, actualizar y rectificar sus datos personales.
- Solicitar prueba de la autorización otorgada.
- Ser informado sobre el uso que se da a sus datos.
- Revocar la autorización y/o solicitar la supresión del dato cuando no se respeten los principios constitucionales y legales.
- Acceder en forma gratuita a sus datos personales objeto de tratamiento.

ARTÍCULO 200. RESPONSABILIDADES Y CANALES DE ATENCIÓN. EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS. contará con un Responsable del Tratamiento de Datos Personales o área designada, encargada de atender consultas y reclamos. Los trabajadores podrán ejercer sus derechos a través de los canales oficiales de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, definidos por la gerencia y comunicados a todos los colaboradores.

ARTÍCULO 201. PROTECCIÓN Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN. EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS. implementa medidas administrativas, técnicas y físicas necesarias para proteger los datos personales contra pérdida, acceso no autorizado, alteración o divulgación indebida. Toda persona que tenga acceso a información personal


| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

está sujeta a la obligación de confidencialidad, aun después de finalizada la relación laboral o contractual.

ARTÍCULO 202. TRATAMIENTO DE DATOS DE MENORES DE EDAD. EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS. solo tratará datos personales de menores cuando medie autorización expresa del representante legal, y cuando dicho tratamiento responda al interés superior del menor y al respeto de sus derechos fundamentales, conforme a lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012.

ARTÍCULO 203. DEBERES DE EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS COMO RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO. EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS., en su calidad de responsable del tratamiento de datos personales, asume los siguientes deberes, conforme a lo dispuesto por la Ley 1581 de 2012:

- Garantizar a los titulares el pleno y efectivo ejercicio del derecho de hábeas data.
- Solicitar y conservar copia de la autorización otorgada por el titular para el tratamiento de sus datos.
- Informar al titular la finalidad de la recolección de sus datos y los derechos que le asisten por virtud de la autorización.
- Conservar la información bajo condiciones de seguridad adecuadas que impidan su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado.
- Asegurar que la información suministrada al encargado del tratamiento sea veraz, completa, actualizada, comprobable y comprensible.
- Actualizar oportunamente la información, comunicando al encargado del tratamiento todas las novedades respecto de los datos suministrados.
- Rectificar la información cuando sea incorrecta e informar al encargado del tratamiento lo pertinente.
- Tramitar las consultas y reclamos conforme a los términos establecidos en la ley.
- Informar al encargado del tratamiento cuando determinada información se encuentre en discusión por parte del titular.
- Informar a solicitud del titular sobre el uso dado a sus datos.
- Reportar a la Superintendencia de Industria y Comercio cualquier violación a los códigos de seguridad o incidentes de seguridad que representen riesgos para los datos personales.

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

- Exigir al encargado del tratamiento el respeto a las condiciones de seguridad y confidencialidad de la información.
- Usar únicamente datos cuyo tratamiento esté autorizado conforme a la ley.


ARTÍCULO 204. DEBERES DE LOS ENCARGADOS DEL TRATAMIENTO. EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS cuando actúe como encargado del tratamiento, deberá:

- Garantizar al titular, en todo tiempo, el ejercicio de sus derechos.
- Conservar la información bajo condiciones adecuadas de seguridad.
- Realizar oportunamente la actualización, rectificación o supresión de los datos.
- Tramitar las consultas y reclamos en los términos legales.
- Registrar en las bases de datos la leyenda “reclamo en trámite” y “información en discusión judicial” cuando corresponda.
- Abstenerse de circular información controvertida por el titular que haya sido bloqueada por la autoridad competente.
- Permitir el acceso únicamente a personas autorizadas.
- Verificar la existencia de la autorización otorgada por el titular.

ARTÍCULO 205. DERECHOS DE LOS TITULARES DE LA INFORMACIÓN. Todo titular de datos personales tratados por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS. podrá:

- Conocer, actualizar y rectificar sus datos frente al responsable o encargado.
- Solicitar prueba de la autorización otorgada para el tratamiento.
- Ser informado sobre el uso que se da a sus datos.
- Solicitar la supresión o cancelación de sus datos cuando hayan dejado de ser necesarios o pertinentes, o cuando no se estén tratando conforme a la ley.
- Revocar la autorización otorgada, total o parcialmente.
- Presentar quejas ante la Superintendencia de Industria y Comercio por presuntas infracciones a la normativa vigente.

ARTÍCULO 206. AUTORIZACIÓN, REVOCATORIA Y SUPRESIÓN DE DATOS. El titular

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

podrá solicitar la revocatoria de su autorización o la supresión de sus datos personales en cualquier momento, salvo que exista un deber legal o contractual que lo impida. Esta solicitud se entenderá como válida si cumple con los requisitos mínimos de identificación, descripción del derecho que se quiere ejercer y documentación soporte. La revocatoria puede ser total o parcial y deberá ser tramitada conforme a los procedimientos y plazos establecidos en la ley.

ARTÍCULO 207. PROCEDIMIENTO PARA CONSULTAS Y RECLAMOS. Las consultas y reclamos serán atendidos a través de los canales institucionales definidos por EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS. El procedimiento será el siguiente:

- **Consultas:** se resolverán en un término máximo de diez (10) días hábiles. Si no fuere posible atender en ese plazo, se podrá prorrogar hasta cinco (5) días hábiles más, informando al titular.
- **Reclamos:** se resolverán en un término máximo de quince (15) días hábiles. Si es necesario ampliar el plazo, podrá hacerse por ocho (8) días hábiles adicionales, con la debida notificación al titular.
- Si la solicitud está incompleta, el área responsable solicitará subsanación en un plazo de cinco (5) días hábiles. Si no se responde en un término de dos (2) meses, se entenderá desistida.

ARTÍCULO 208. TRANSMISIÓN Y TRANSFERENCIA DE DATOS. EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS. podrá transferir o transmitir datos personales a terceros ubicados dentro o fuera de Colombia, siempre que se garantice la confidencialidad, seguridad y cumplimiento de las finalidades autorizadas por el titular. En todos los casos, se observarán los principios y requisitos establecidos en la Ley 1581 de 2012 y en las disposiciones que la complementen o reglamenten.


ARTÍCULO 209. REGISTRO NACIONAL DE BASES DE DATOS. EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS realizará el registro de sus bases de datos ante el Registro Nacional de Bases de Datos administrado por la Superintendencia de Industria y Comercio, cuando así lo exija la normatividad vigente, y mantendrá dicha información actualizada.

CAPITULO 35.

CONFLICTO DE INTERESES Y VÍNCULOS QUE PUEDAN COMPROMETER LA IMPARCIALIDAD LABORAL EN EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.

ARTÍCULO 210. Definición de Conflicto de Interés. Se entiende por conflicto de interés toda situación, circunstancia o relación personal, familiar, económica o afectiva que pueda comprometer, influir o poner en duda la independencia, imparcialidad, objetividad o lealtad del trabajador en el cumplimiento de sus funciones dentro de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.

El conflicto de interés puede ser real, potencial o aparente, y no se limita únicamente a casos de beneficio económico directo, sino también a aquellas situaciones en las que el trabajador pueda actuar o parecer actuar motivado por intereses distintos a los de la

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

organización.

ARTÍCULO 211. Casos que pueden configurar conflicto de interés.

Sin perjuicio de otros eventos que puedan generar conflicto de intereses, se consideran especialmente relevantes:


- a) La existencia de relaciones sentimentales, conyugales o afectivas entre trabajadores con vínculo directo de subordinación jerárquica o con responsabilidades compartidas en la toma de decisiones económicas, administrativas, contractuales o de control interno.
- b) El parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil entre trabajadores o contratistas que participen directa o indirectamente en procesos de selección, contratación, supervisión, evaluación o auditoría.
- c) La participación directa o indirecta del trabajador en empresas proveedoras, contratistas o competidoras de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS., o en aquellas en las que el trabajador o sus familiares tengan intereses económicos significativos.
- d) El recibo de regalos, beneficios, comisiones, favores o atenciones indebidas por parte de terceros que mantengan o aspiren a mantener relaciones comerciales con EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.
- e) El uso de la información privilegiada o confidencial de la organización para beneficio propio o de terceros.

ARTÍCULO 212. Declaración y gestión de conflictos de interés.

Todo trabajador de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS. tiene el deber de:

1. Declarar por escrito y de manera oportuna cualquier circunstancia que pueda configurar un conflicto de interés real, potencial o aparente, incluso si considera que puede ser discutible.
2. Abstenerse de participar en decisiones, actividades o procesos en los que exista conflicto de interés declarado o no, hasta tanto la Dirección de Gestión Humana y/o la Gerencia General emita una directriz formal al respecto.
3. Colaborar con EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS en la evaluación del riesgo derivado del conflicto y en la adopción de medidas preventivas o correctivas, como el cambio temporal de funciones, la reubicación del cargo o la modificación del reporte jerárquico.

La declaración deberá presentarse ante el área de Gestión Humana de EL COLEGIO

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS utilizando el formato institucional. El incumplimiento de esta obligación constituye falta grave.

ARTÍCULO 213. Prohibiciones y medidas disciplinarias.

Se prohíbe expresamente:

- a) Ocultar, falsear o no reportar de manera oportuna una situación de conflicto de interés.
- b) Mantener una relación sentimental, conyugal o afectiva con un compañero de trabajo cuando exista subordinación directa o afectación a la cadena de toma de decisiones, sin declararla oportunamente.
- c) Participar en decisiones administrativas, financieras o disciplinarias que afecten directa o indirectamente a personas con las que se tenga un vínculo personal o económico relevante.

La vulneración de estas disposiciones podrá dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias, que pueden ir desde llamados de atención hasta la terminación del contrato por justa causa, de acuerdo con la escala establecida en este Reglamento.


ARTÍCULO 214. Salvaguardas institucionales.

EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS podrá adoptar medidas como:

- La reubicación funcional de una o ambas personas implicadas en una relación sentimental o familiar cuando exista riesgo de conflicto de interés.
- La exclusión del trabajador de procesos o decisiones específicos donde haya posible parcialidad.
- La remisión del caso al Comité de Ética o al Comité de Convivencia Laboral, cuando exista duda razonable sobre la afectación de la independencia o la transparencia en los procesos internos.
- Aplicación de sanciones disciplinarias o terminación del contrato de trabajo con justa causa en los eventos en que el trabajador haya omitido la información oportuna al empleador de la existencia de conflicto de intereses.

CAPITULO 36.
PUBLICACIONES

ARTICULO 215 Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del presente Código, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores

| | | |
|---|--------------------------------------|--|
|  | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Código: SST-RG-01 Vigencia: Julio de 2025 Versión 02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | |

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

Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.”

Parágrafo : Así mismo La Ley 1429 de 2010, en sus artículos 17 y 22, establece que los trabajadores (o la organización sindical, si la hubiere) pueden solicitar al empleador, dentro de los **quince (15) días hábiles siguientes**, los ajustes que estimen necesarios en las cláusulas del contrato de trabajo o el reglamento interno cuando consideren que estas infringen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo, luego de transcurrido dicho termino sino existe oposición alguna entrará en aplicación”.

CAPITULO 37. VIGENCIA

ARTICULO 216. El presente Reglamento entrará a regir una vez se publique y dé a conocer a todos los trabajadores mediante Socialización o circular interna que emitirá el empleador.

CAPITULO 38. DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 175. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido EL COLEGIO SAN LUIS GONZAGA -GIRON SAS.

CAPITULO 39. CLÁUSULAS INEFICACES

ARTICULO 217. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

COLEGIO SAN LUIS GONZAGA-GIRON S.A.S.
Rep. Legal JOSÉ ALBERTO VILLAMIZAR NAVAS
Nit. 901839019-1