

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
SEMINARIO DIOCESANO DE CRISTO SACERDOTE
Enero de 2021**

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1°. Este es el reglamento de trabajo prescrito por el Seminario Diocesano de Cristo Sacerdote, establecimiento educativo de carácter privado, identificado con NIT 891380119-1, con domicilio en la ciudad de Palmira, aprobado por resolución No. 0479 de 29 de febrero de 1964 del Ministerio de Educación y última licencia de funcionamiento, resolución No. 2988 del 15 de junio de 2018 de la Secretaría de Educación de Palmira, inscripción del PEI el 18 de agosto de 2018. A sus disposiciones queda sometido el **Seminario Diocesano de Cristo Sacerdote como sus trabajadores**, con domicilio principal en el municipio de Palmira, departamento del Valle, ubicado en la calle 44 SN 120 Sector Lógico Seminario, kilómetro 1 Vía a Tienda Nueva Fátima Rural. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

ARTÍCULO 2°. El **Seminario Diocesano de Cristo Sacerdote** garantiza la adopción de medidas tendientes a fin de prevenir, corregir y sancionar cualquier conducta definida como acoso laboral; a crear, desarrollar y mantener actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conveniente que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el respeto; que proteja la intimidad, la honra, la igualdad, la seguridad, la libertad; y que proscriba cualquier forma de discriminación en las relaciones laborales, dentro o fuera del **Seminario Diocesano de Cristo Sacerdote**.

ARTÍCULO 3°. No producen 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.

**CAPÍTULO II
Condiciones de admisión**

ARTÍCULO 4°. Quien aspire a tener un cargo en el Seminario, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante, esta solicitud debe ser llenada por el aspirante en todas sus partes y en forma verídica. El Seminario podrá hacer por su cuenta, las investigaciones y verificaciones que considere pertinentes sobre los datos suministrados por el aspirante. La

solicitud de empleo no da derecho alguno en favor de quien la presente y en nada obliga al Seminario.

El aspirante debe presentar su solicitud, acompañada de los siguientes documentos:

- 1) Documento de identificación y visa de trabajo en caso de ser extranjero sujeto a dicho requisito.
- 2) Autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.
- 3) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la indole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- 4) Los profesionales en cualquier área acreditarán los respectivos títulos, tarjeta profesional o fotocopia autenticada del acta de grado y en general, de cualquier formación académica que esté consignada en su hoja de vida.
- 5) Hoja de Vida actualizada.
- 6) Las certificaciones según las especificaciones del cargo

Los aspirantes presentarán declaración extra juicio certificando que no tienen en ese momento en su contra demanda por alimentos.

PARÁGRAFO. El empleador podrá establecer en el Reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesario 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.

PROHIBICIÓN: Se prohíbe la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, sólo que se trate de actividades catalogadas de alto riesgo (art 43 C.N., artículos primero y segundo, Convenio No. 111 de la O.I.T., Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el exámen de SIDA (Decreto Reglamentario 559 de 1991 articulo 22) y la libreta militar (articulo 111 Decreto 2150 de 1995).

PARÁGRAFO Se podrá contratar docentes que provengan del exterior o que no tengan titulo académico siempre y cuando se comprueben sus capacidades y reúnan las condiciones y aptitudes necesarias para el cumplimiento de la labor asignada. Para ello el Coordinador Académico hará una labor de acompañamiento durante el periodo de prueba al docente recién ingresado y entregará informes periódicos a la Rectoría acerca del desempeño del mismo.

CAPÍTULO III

Contratos de trabajo, modalidades, clases

ARTÍCULO 5°. En los casos en que no se extienda documento por escrito, o este se destruya o extravíe, el contrato de trabajo se entenderá celebrado con arreglo a las normas de este Reglamento y a las disposiciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 6°. El **Seminario** puede en cualquier momento, sin previo aviso, trasladar al trabajador a otro sitio de trabajo o asignarle el desempeño de labores o funciones distintas de las que venga desempeñando en cualquiera de sus dependencias, siempre que por este motivo no se afecte el honor, la dignidad ni los derechos mínimos del trabajador. Los cambios del sitio de trabajo o de las labores asignadas al trabajador, no determinan modificación del contrato ni del salario, a menos que otra cosa se pacte.

ARTÍCULO 7°. Todo contrato de trabajo celebrado con trabajadores permanentes, se entenderá celebrado por tiempo término fijo, salvo que otra cosa se pacte por escrito. El **Seminario** podrá darlo por terminado en cualquier momento sin justa causa, pagando al trabajador las indemnizaciones legales o convencionales por el rompimiento unilateral, y cancelando los salarios y prestaciones debidas.

ARTÍCULO 8°. El **Seminario** puede celebrar contratos por tiempo determinado, por el tiempo que dure una obra o labor determinada, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

ARTÍCULO 9°. El contrato a término fijo, fuera de constar por escrito, no puede ser de duración superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado ninguna de las partes avisare por escrito a la otra, su determinación de no prorrogar el contrato, con antelación no inferior a treinta (30) días, se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado y así sucesivamente.

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 10°. Todo empleado nuevo tendrá un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte del Seminario, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ARTÍCULO 11°. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7°).

ARTÍCULO 12°. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso.

CAPÍTULO IV **Trabajadores accidentales o transitorios**

ARTÍCULO 13°. 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 del **Seminario**. Estos trabajadores tienen derecho, además, del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6°).

CAPÍTULO V **Horario de trabajo**

ARTÍCULO 14°. La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales, diurnas o nocturnas. Para las labores que así lo requieran, se podrá establecer trabajos por turnos.

ARTÍCULO 15°. EXCEPCIONES: Del horario anterior quedan exceptuados aquellos trabajadores que indique la ley, incluyendo los trabajadores que ocupen puestos de dirección o desempeñen actividades de confianza o de manejo o labores que no sean susceptibles de limitación de la jornada, quienes deberán trabajar por todo el tiempo necesario para atender debidamente sus deberes y obligaciones, sin que el servicio que exceda de ocho (8) horas diarias, constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna, pues la remuneración ordinaria de este personal incluye todo pago por trabajo adicional, eventual que efectúe en desempeño de sus funciones.

ARTÍCULO 16°. El Seminario fijará el horario de trabajo para las distintas áreas o diversos grupos de trabajadores, tomando en consideración las necesidades del servicio y el lugar donde se preste. Los horarios podrán ser modificados por el **Seminario** cuando las necesidades del trabajo o su conveniencia así lo exijan. Cualquier modificación que se haga en el horario, deberá comunicarse a los trabajadores.

ARTÍCULO 17°. Mientras el Seminario no determine otra cosa, la jornada laboral de los trabajadores será las que a continuación se expresa:

PERSONAL DOCENTE Y PERSONAL ADMINISTRATIVO:

DIAS LABORALES:

Lunes a miércoles y viernes de 6:30 a.m. a 3:00 p.m.

Jueves 6:30 a.m. a 3:30 p.m.

PERIODO DE DESCANSO PARA LA TOMA DE ALIMENTOS DEL PERSONAL DOCENTE: Según turno asignado por la Coordinación Académica

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

PERIODO DE DESCANSO PARA LA TOMA DE ALIMENTOS: 12:00 m a 12:30 pm

PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES Y JEFE DE MANTENIMIENTO:

DIAS LABORALES: lunes a viernes: De 6:30 a.m. a 4:00 p.m.

DIAS LABORALES: lunes a viernes: De 6:00 a.m. a 3:30 p.m. (Jefe de Mantenimiento y auxiliar de servicios generales mujer)

PERIODO DE DESCANSO PARA LA TOMA DE ALIMENTOS: 12:00 m a 12:40 pm

PERSONAL DE PORTERÍAS:

Estará distribuido en tres turnos rotativos según planilla de ocho (8) horas cada uno, sin exceder las ocho (8) horas laborales diarias

Durante los horarios laborales se conceden los espacios para desayuno 15 minutos durante la mañana.

ARTÍCULO 18°. Los espacios de tiempo de descanso señalados en los intermedios de la jornada laboral del artículo anterior, no se computan en la jornada de trabajo conforme inciso final del artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 19° Dentro del horario de trabajo, el **Seminario** concederá a sus trabajadores intermedios para tomar sus alimentos, el cual no se computa en la jornada según el art. 167 del CST.

ARTÍCULO 20°. La jornada de trabajo iniciará en el momento en que empiecen las labores, sin tomar en consideración el tiempo para llegar al lugar de trabajo ni el requerido para el regreso a la residencia.

ARTÍCULO 21°. El límite máximo de las horas de trabajo puede ser elevado por orden de los representantes del **Seminario** y sin permiso de la autoridad cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, cuando ocurra o amenace ocurrir algún accidente, o haya riesgo de pérdida de materias primas o productos, o se presenten labores o actividades que a juicio del **Seminario** no pueden interrumpirse por el índole de las necesidades que satisfacen o por el perjuicio que la suspensión causaría, cuando el **Seminario** requiera trabajos de urgencia que deben ejecutarse en sus instalaciones o en su dotación, o cuando sea indispensable la movilización de productos o materias primas. Será obligatorio para los trabajadores del **Seminario** desempeñar los trabajos que en tales casos se requieran aún fuera de las horas o días hábiles de labor. En estos casos el **Seminario** pagará los recargos a que haya lugar.

PARÁGRAFO. Cuando el **Seminario** tenga más de cincuenta (50) trabajadores, que laboren cuarenta y ocho horas (48) 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 (Ley50/90 Art. 21)

PARÁGRAFO. Jornada Laboral Flexible: (Art. 51 Ley 789/02 modificó en inciso 1° del literal C), incluyó el d), artículo 161 del C.S.T) c) el empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas y treinta y seis (36) a la semana. d) el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de forma variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 am, 10:00 pm (Artículo 51 Ley 789/02)

CAPÍTULO VI

Horas extras y trabajo nocturno

ARTÍCULO 22°. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6 a.m. y las 9 p.m., o lo que disponga la ley. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 9 p.m. y las 6 a.m.

ARTÍCULO 23°. 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 (CST, art. 159).

ARTÍCULO 24°. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste (Dcto 13/67, art. 1º).

ARTÍCULO 25°. Tasas y liquidación de recargos

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
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 (L. 50/90, art. 24).

PARÁGRAFO. El Seminario podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto en las leyes vigentes.

ARTÍCULO 26°. El Seminario no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice por escrito a sus trabajadores.

PARÁGRAFO. Salvo que medie caso fortuito o fuerza mayor, o cuando amenace u ocurra algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia en las instalaciones o dotación de la empresa, las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, no podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

PARÁGRAFO. Descanso en día sábado. Puede repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos 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 (Art. 23 Ley 50/90).

CAPÍTULO VII

Días de descanso legalmente obligatorio

ARTÍCULO 27°. 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: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del 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 día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51 de Dic 22/83).

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.

ARTÍCULO 28°. Trabajo dominical o festivo

- 1- El Trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
- 2- Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
- 3- Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (art. 26 Ley 789 /02).

PARÁGRAFO. 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.

En el evento en que la remuneración del trabajo en dominicales o festivos acordada sea superior a la legal, la Empresa ajustara la liquidación de los recargos a lo pactado en dichos documentos, en la medida en que sean aplicables.

ARTÍCULO 29°. DESCANSOS COMPENSATORIOS. El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución prevista en la ley.

PARÁGRAFO: El Seminario establece que en semana santa se les concederá toda la semana a los trabajadores como descanso remunerado. Igualmente, la primera semana de julio de cada año, se le concederá al personal administrativo y de servicios generales una semana de descanso remunerada.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 30°. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1º).

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

ARTÍCULO 32°. INTERRUPCIÓN DE LAS VACACIONES. Cuando por razones de producción o trabajos especiales la Empresa necesite los servicios de un trabajador que se encuentre disfrutando de sus vacaciones podrá interrumpirlas notificando por escrito al trabajador, informando la fecha y hora en que debe iniciar labores.

En el caso de presentarse una enfermedad que requiera incapacidad médica emitida por la E.P.S. correspondiente en la persona de un trabajador en disfrute de sus vacaciones, estas se interrumpirán durante el tiempo que dure la incapacidad. En este caso el trabajador está obligado a presentar al Seminario, en forma inmediata el certificado de incapacidad respectivo.

Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas o en su defecto acumular los días que le quedaron faltando al próximo período vacacional, previa autorización de el Seminario.

PARÁGRAFO. En estos últimos casos, cuando las reanude o sean acumulados para el próximo periodo de disfrute, los días que quedaron pendientes de disfrute por incapacidad o interrupción solicitada por el Seminario no causan pago, si los días de incapacidad o los de trabajo fueron pagados en su oportunidad.

ARTÍCULO 33°. 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. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, en los términos del presente artículo.

ARTÍCULO 34°. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo 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.

ARTÍCULO 35°. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotarán la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5º).

ARTÍCULO 36°. El Seminario por regla general procurará no compensar vacaciones en dinero, y promoverá el disfrute en tiempo. No obstante, cuando medie acuerdo entre el Seminario y cada trabajador, se podrá en casos excepcionales autorizar la compensación en dinero, con sujeción a los límites y formalidades de ley.

ARTÍCULO 37°. Vacaciones Colectivas

El Seminario puede programar para todos o parte de sus trabajadores una época de vacaciones simultáneas. Las vacaciones para aquellas que en dicha época no lleven un año cumplido de servicios, se remunerarán con el salario que estén devengando los trabajadores al entrar a disfrutar y se entenderá que dichas vacaciones son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir el año de servicios.

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 éste sea (L. 50/90, art. 3º, par).

PARÁGRAFO. Profesores de establecimientos particulares de enseñanza. Artículo 102 del Código Sustantivo del Trabajo:

- 1) Para efecto de los derechos de vacaciones y cesantías, se entiende que el trabajo del año escolar equivale a trabajo en un año del calendario.
- 2) Las vacaciones reglamentarias del respectivo establecimiento dentro del año escolar serán remuneradas y excluyen las vacaciones legales de quince (15) días

PERMISOS

ARTÍCULO 38. El **Seminario** concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir a las exequias o sepelios de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad al Seminario y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

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

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias. En caso de efectuar el aviso con posterioridad al hecho en el aviso deberá darse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al día en que ocurra la calamidad.
- En caso de exequias o sepelio de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación), 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 a su jornada ordinaria, a opción del **Seminario diocesano de Cristo Sacerdote**.

ARTÍCULO 39°. **Licencia por luto:** El **Seminario Diocesano de Cristo Sacerdote** concederá al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por

luto que trata este artículo. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

PARÁGRAFO. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo al día siguiente de aquel en que termine el permiso. El retardo sin causa plenamente justificada se considerará como abandono del puesto y constituye grave incumplimiento de sus obligaciones laborales.

Teniendo en cuenta las políticas establecidas por el Seminario para asignar permisos el trabajador debe diligenciar completamente el formato "Solicitud de permiso", el cual estará disponible en la oficina de Dirección Administrativa. Deberá diligenciarlo y cumplirlo cabalmente con relación al motivo de dicho permiso y el tiempo de ausencia.

Se consideran motivo de incumplimiento las siguientes:

- Ausentarse del lugar de trabajo o sitio donde ejerza sus funciones, sin permiso o causa justificada.
- Ausentarse del sitio de trabajo sin diligenciar el formato establecido para solicitud de permiso, igualmente el inadecuado o incompleto diligenciamiento del mismo.
- Incumplir el tiempo de permiso sin justa causa.
- Brindar información errada con respecto al motivo del permiso.

Con base a los anteriores enunciados en los cuales se establecen las condiciones frente a los permisos, es importante destacar que el incumplimiento a estos acarreará las instancias administrativas pertinentes que conlleve a:

1ª vez: Llamado de atención sin copia a la hoja de vida.

2ª vez: Notificación tipo memorando con copia a la hoja de vida.

3ª vez: Suspensión de uno (1) a cinco (5) días de trabajo, y valoración para posible terminación del contrato.

CAPÍTULO VIII

Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pago y períodos que lo regulan

ARTÍCULO 40°. Formas y libertad de estipulación.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal.

2.No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa 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.

3.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 en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

ARTÍCULO 41°. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en dinero efectivo, en cheque o mediante depósito, pagadero en la oficina en la caja del empleador o en cuenta corriente o de ahorros que el trabajador abrirá en el banco que le indique el empleador.

El pago del salario se hará en forma mensual, con fecha de corte los días 25 de cada mes.

ARTÍCULO 42°. Es entendido que el sueldo de los empleados de confianza, técnicos, supervisores, cualquiera que sea su forma de pago, cubre los días de descanso obligatorio que se interpongan en la siguiente semana, quincena y/o mensualidad.

ARTÍCULO 43°. Los reclamos concernientes al pago del trabajo ordinario o extraordinario deben hacerse por escrito, para su trámite interno, ante la Dirección Administrativa, a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que el trabajador reciba el pago.

ARTÍCULO 44°. El Seminario, con autorización previa escrita del trabajador para cada caso, o por mandato legal o judicial, podrá deducir, retener, o compensar la suma o valor respectivo autorizado o convenido, del monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan al trabajador.

También podrá hacer la deducción, retención o compensación con respecto a los salarios por valor de cooperativas, cajas de ahorro autorizadas en forma legal, y demás conceptos indicados por la Ley, previo los requisitos legales y reglamentarios en cada caso.

ARTÍCULO 45°. 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. Los pagos de salarios se harán por mensualidades vencidas al personal nómina mensual.
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 período siguiente (art. 134 del C.S.T.)

ARTÍCULO 46°. Prestaciones extralegales y gratificaciones

Todas las gratificaciones y bonificaciones que el **Seminario** dé a su personal se entenderán siempre a título de mera liberalidad, no establecerán precedente obligatorio en caso alguno y no se computarán como parte de la remuneración devengada para efecto de las prestaciones.

El servicio de alimentación, lo mismo que el de habitación y sus anexos, como energía, agua, etc., son ordinariamente de cuenta de cada trabajador que disfrute de ellos. Si por circunstancias especiales algunos de los trabajadores del **Seminario** llegasen a disfrutar gratuitamente de tales servicios, estos no constituirán de manera alguna retribución por el trabajo contratado, ni se consideran como parte integrante del salario. Por lo tanto, el valor que este beneficio pueda representar no se computará para la liquidación de las prestaciones e indemnizaciones laborales en ningún caso.

En caso de recibir viáticos permanentes, se aplicará lo dispuesto en la ley en materia de rubros salariales y no salariales (art. 130 CST).

CAPÍTULO IX

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos laborales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, y seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 47°. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, Riesgos

Laborales y ejecución del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 48°. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados, en caso de no afiliación estarán a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 49°. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su jefe inmediato, quien lo remitirá al servicio médico para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este 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.

ARTÍCULO 50° El trabajador que padezca de enfermedad o condición que lo inhabilite para laborar en condiciones de seguridad e higiene, o que ponga en riesgo la seguridad del personal, tendrá la obligación de dar aviso inmediato de su enfermedad o condición al médico.

ARTÍCULO 51°. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan **el Seminario** en determinados casos. La renuencia a someterse a dichas instrucciones y tratamientos constituye falta grave a las obligaciones laborales del trabajador.

ARTÍCULO 52°. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene **el Seminario** para la prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la respectiva Empresa, constituyen faltas graves a las obligaciones laborales del

trabajador y facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

ARTÍCULO 53°. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, constituye una obligación del trabajador dar aviso inmediato a la empresa para efectos de que se proceda con el reporte del accidente de trabajo a la ARL.

ARTÍCULO 54°. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomará todas las demás medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo, reportándolo a la ARL en los términos de ley.

ARTÍCULO 55°. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o incidente, 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.

ARTÍCULO 56°. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida. Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de Riesgos Laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los 2 días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

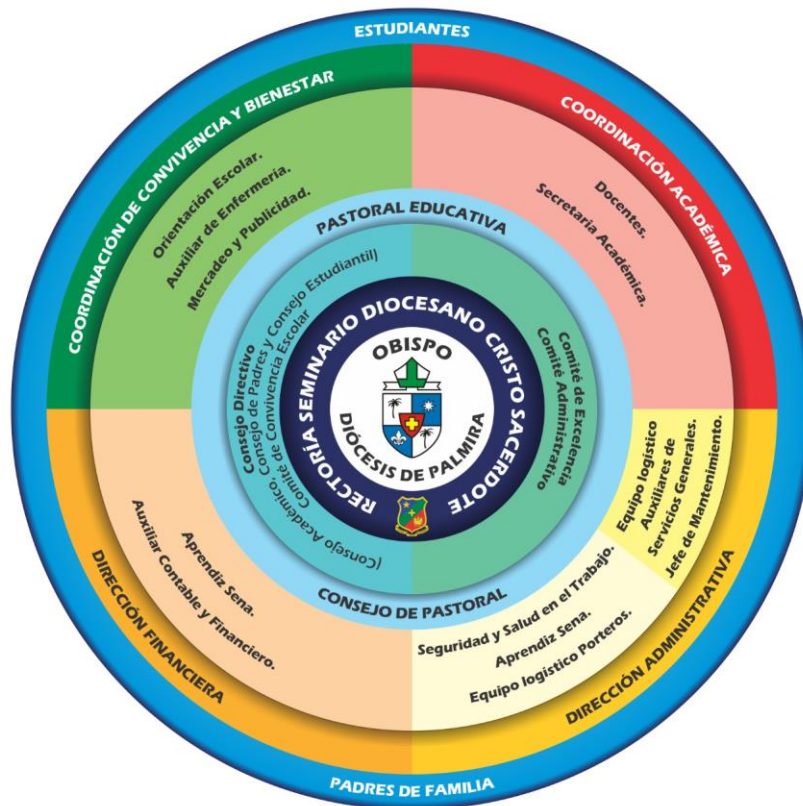
ARTÍCULO 57°. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto el **Seminario** como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, Decreto 1072 de 2015, expedido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la Ley 1562 de 2012, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTÍCULO 58°. Queda absolutamente prohibido a todo trabajador desempeñar, sin autorización del jefe respectivo, las labores que corresponden a otro trabajador. La Empresa no asume

responsabilidad por accidentes de trabajo, pagos de seguro de vida u otra prestación cualquiera ni por pagos de salario cuando se le engañe trabajando bajo el nombre de otro.

CAPÍTULO X Orden jerárquico

ARTÍCULO 59° El orden jerárquico, de acuerdo con los cargos existentes en el **Seminario Diocesano de Cristo Sacerdote.**, es el siguiente:



PARÁGRAFO. - De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la institución: El Rector.

CAPÍTULO XI Obligaciones y deberes generales de los trabajadores

ARTÍCULO 60. DEBERES DE LOS TRABAJADORES: Además de lo expresamente estipulado en el contrato de trabajo, son obligaciones y deberes generales de los trabajadores los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores;
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de las labores;
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores;
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa;
- e. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible;
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa;
- g. Ser verídico en todo caso;
- h. 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 la empresa en general;
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los equipos, herramientas e instrumentos de trabajo, procurando en cada acto conservar la seguridad y salubridad propia y de sus compañeros tal como lo direcciona la empresa a través de su Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

PARÁGRAFO. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento ni alimentación gratuitos, ni hacer dádivas (art. 126, par., C.S.T.)

ARTÍCULO 61°. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES: Son obligaciones especiales de los trabajadores:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta el Seminario o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al Seminario, lo que

no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado, los equipos de emergencia y las materias primas que no hayan sido utilizadas.
4. Informar sobre anomalías o novedades que se presenten durante la jornada laboral, ante el área encargada.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
6. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo del Seminario por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
9. Registrar en las oficinas del área de selección y contratación del Seminario su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. El Seminario dirigirá cualquier comunicación escrita a la última dirección registrada por el trabajador y se entiende como válidamente remitida y notificada a este, en tal caso.
10. Cumplir el contrato cuidadosa y diligentemente en el lugar, tiempo, y demás condiciones acordadas y asistir con puntualidad al trabajo según el horario correspondiente; trabajar de manera efectiva la jornada reglamentaria y, en especial, trabajar eficientemente y dar el rendimiento que corresponde a su capacidad laboral.
11. Guardar absoluta lealtad para con el Seminario.
12. Tener en escrupulosa reserva los secretos profesionales, comerciales, técnicos o administrativos cuya divulgación pueda causar perjuicios a aquella, lo cual no obsta para que cumplan con el deber de denunciar los delitos comunes y las violaciones al contrato, de las disposiciones legales o de este Reglamento. En todo caso, deberá mantener estricta reserva sobre todo dato que obtenga en el ejercicio de sus funciones o por razón de ellas.
13. Cumplir fielmente todas las disposiciones del Reglamento de Higiene y Seguridad, las normas y políticas establecidas en seguridad y salud en el trabajo, así como las demás normas, políticas, órdenes e instrucciones generales del Seminario.
14. Comunicar oportunamente a sus superiores, las sugerencias útiles o necesarias para evitarle daño y perjuicios a los intereses del Seminario o de sus compañeros.
15. Dar aviso inmediato al Jefe Inmediato, brigadista o responsables del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de cualquier accidente o incidente, aún leve, que sufra el trabajador, así como los vehículos o equipos de la misma.
16. Presentar oportunamente la correspondiente incapacidad médica expedida por la E.P.S. o por médico particular en los casos autorizados por la ley, cuando por razones de enfermedad laboral o no laboral no pueda presentarse a trabajar.

17. Dar aviso inmediato al respectivo superior cuando por justa causa no pueda concurrir al trabajo.
18. Presentarse al trabajo en perfecto estado de aseo.
19. Tratar a sus superiores, compañeros de trabajo, al público, a los clientes y contratistas del Seminario, con la mayor cortesía y deferencia.
20. Someterse a todas las medidas de control que establezca el Seminario.
21. Ser veraz en todo caso.
22. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarla, siendo prohibida en consecuencia, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros o ausentarse de él.
23. Aceptar los cambios de labor contractual cuando por razones especiales del Seminario lo considere necesario.
24. Asistir a las reuniones generales o de grupos organizados por el Seminario y observar estrictamente lo establecido por ella en los procedimientos de administración de personal. Igualmente asistir puntualmente a los cursos de capacitación o perfeccionamiento organizados por el Seminario y en los cuales se hayan seleccionado como participantes.
25. Evitar e impedir la pérdida y desperdicio de materias primas, energía, combustible, lubricantes, papelería, activos fijos, elementos de aseo, cafetería, dotación y de otros elementos materiales.
26. Laborar en horas extras, cuando se lo solicite el Seminario, dentro de las normas establecidas por la Ley.
27. Cumplir con las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, de los Reglamentos, instrucciones, procedimientos y normas del Seminario.
28. Usar el servicio de correo electrónico y demás medios de comunicación del Seminario para fines exclusivamente de trabajo, por lo cual no podrá transmitirse ni almacenarse ningún dato relacionado con la intimidad de la persona. El Seminario podrá para fines del negocio tener acceso en cualquier momento a los mensajes que sus empleados transmitan o reciban desde cuentas o equipos de propiedad del Seminario, sin que ello constituya violación de sus comunicaciones, y en consecuencia queda terminantemente prohibido usar dichos medios para comunicaciones de la vida privada.
29. Llenar el formulario de permiso.
30. Una vez el Seminario realice la entrega de dotación y EPP, el funcionario tiene la obligación de entregar la dotación y EPP anterior, en atención a que estos elementos deben ser colocados para disposición final.
31. Según el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Decreto 1072 de 2015, "los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

a. Conocer, entender y aplicar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- b. Conocer los riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo de sus actividades y aplicar las medidas para controlarlos.*
- c. Procurar el cuidado integral de su salud.*
- d. Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.*
- e. Cumplir las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y reglamentos propios de la empresa.*
- f. Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en el Seminario.*
- g. Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato o al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo.*
- h. Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.*
- i. Asistir y participar activamente en el programa de inducción y en los cursos de entrenamiento.*
- j. Mantener y usar de acuerdo con el estándar los elementos de protección personal requeridos para sus actividades.*
- k. Mantener limpio y ordenado el lugar de trabajo.*
- l. Cumplir con la programación de los exámenes médicos.*
- m. Aplicar las indicaciones de las hojas de seguridad de las sustancias peligrosas.*
- n. Conocer y utilizar adecuadamente los procedimientos para las tareas asignadas.*
- o. Conocer y aplicar normas básicas de seguridad de las herramientas de uso común.*
- p. Gestionar la reparación o reemplazo de herramientas en mal estado.*
- q. Hacer el trabajo de manera segura. Ejercer su derecho de buscar, conjuntamente con su jefe inmediato, formas de hacer el trabajo seguro cuando su condición personal o las condiciones de trabajo sean inadecuadas.*
- r. Aplicar normas y políticas para asegurar un sitio de trabajo libre de tabaco, alcohol y drogas.*
- s. Conocer y aplicar el procedimiento de emergencias del sitio de trabajo, incluidas alarmas, sistemas de protección, sistemas de emergencia y comunicaciones.*
- t. Conocer los procedimientos de bloqueo de fuentes de energía de los diferentes equipos con los que trabaja.*
- u. Participar en las actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo definidas en el plan de capacitación.*
- v. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.*
- w. Identificar y evaluar los peligros del lugar donde se realizarán actividades de alto riesgo y aplicar las medidas correctivas necesarias.*

- x. *Participar activamente en la elección del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST y en la elección del comité de convivencia laboral.*

ARTÍCULO 62. Prohibiciones a los trabajadores.

Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de los establecimientos los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso del Seminario.
2. Ejecutar el trabajo o presentarse al mismo, en estado de embriaguez o bajo la influencia de bebidas alcohólicas, marihuana, cocaína y otros narcóticos o de drogas enervantes, o presentarse a él en situación que, por efecto de las unas o de los otros, lo incapaciten para el trabajo.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del Seminario, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el Seminario en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).
9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad personal del trabajador, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o amenace o perjudique los elementos, edificios, talleres o áreas de trabajo, tales como fumar dentro de los establecimientos de trabajo o sitios donde se haya prohibido hacerlo; no utilizar correctamente los elementos de protección personal que suministre el Seminario para la ejecución de trabajos peligrosos o negarse a usarlos.
10. Abstenerse de informar inmediatamente al Seminario la ocurrencia de un accidente o incidente de seguridad.
11. Presentarse retardado a la hora de entrada y/o iniciación de labores.
12. Abandonar el trabajo o retirarse del sitio de trabajo durante las horas de servicio, sin permiso del superior o sin causa que lo justifique.
13. Ocuparse en oficios o actividades diferentes a la labor encomendada, durante las horas de trabajo, sin autorización del respectivo superior.
14. Dormirse o tomar descanso no autorizado en los sitios y hora de trabajo.
15. Ingerir alimentos fuera de los horarios destinados para tal fin y en lugares establecidos.
16. El uso de elementos electrónicos como celular, IPOP Tablet entre otros, durante

horarios laborales que impidan el normal desarrollo de las funciones.

17. De igual forma la navegación en páginas web (redes sociales) no deben ejecutarse durante el desempeño de las actividades laborales.
18. Amenazar, agredir, injuriar o dar malos tratamientos en cualquier forma, a sus superiores, al personal directivo, los miembros de su familia, a sus compañeros de trabajo, a los representantes en general del Seminario o sus socios, coordinadores, supervisores, vigilantes, supervisores, etc. en el servicio o fuera de él.
19. Empezar o terminar el trabajo en horas distintas a las reglamentadas, sin orden o autorización del respectivo jefe. Así mismo retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que debe sucederle en la labor.
20. Hacer cualquier clase de propaganda política, religiosa o comercial, sea cual fuere el medio que se utilice dentro de las instalaciones del Seminario.
21. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos e invenciones hechos por el Seminario o con intervención de esta, durante la vigencia del contrato de trabajo.
22. Retirar de los archivos o dar a conocer cualquier información que obre en éstos, sin autorización escrita del Seminario.
23. Realizar reuniones en las dependencias del Seminario, cualquiera que sea su objeto, sin permiso de los superiores.
24. Jugar dinero en cualquier forma dentro del Seminario.
25. Solicitar o dar a otros trabajadores del Seminario dinero a título de préstamo.
26. Solicitar o dar a otros trabajadores del Seminario cualquier tipo de garantía, fianza, aval o préstamo, o en el evento de hacerlo, que estos sean embargados por esta causa.
27. Ser embargado en su salario en forma reiterada por diferentes procesos o en el evento en que un compañero de trabajo le haya servido como fiador o garante de una obligación, y que dicho compañero resulte embargado en su salario y/o prestaciones sociales.
28. Disminuir sin justa causa, a juicio del Seminario, el rendimiento en el trabajo.
29. Recibir en cualquier forma dádivas, bonificaciones, propinas o descuentos de parte de los proveedores, contratistas, entidades y/o personas vinculadas al Seminario por asuntos comerciales o administrativos.
30. Operar o manejar equipos, aparatos o máquinas sin autorización del jefe respectivo.
31. Trabajar horas o turnos diferentes a los ordenados por el jefe inmediato, sin autorización de éste.
32. Confiar a otro trabajador, sin autorización de su superior, la ejecución del trabajo.
33. No cumplir con la obligación de mantener las máquinas e implementos de trabajo que tenga asignados y su sitio de trabajo en adecuadas condiciones de orden y limpieza.
34. No atender las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores.
35. Dentro de los horarios y en sitios de trabajo, dedicarse a charlas, discusiones o consultas diferentes a su labor.
36. No someterse a la requisa de los lockers que tenga asignados cuando el Seminario lo considere necesario, sin previo aviso, así como conservar en ellos artículos de

propiedad del Seminario, distintos a la ropa de trabajo e implementos de trabajo autorizados.

37. Utilizar documentos falsos o adulterados ante el Seminario, para obtener algún beneficio o derecho de orden legal o extralegal.
38. Haber omitido en la solicitud de empleo, cualquier dato en relación con las Empresas en las que prestó sus servicios, con anterioridad a la fecha de su solicitud.
39. Desempeñar las labores que corresponden a otro trabajador, sin autorización del jefe respectivo.
40. Elaborar o ayudar a elaborar productos o prestar servicios iguales, similares o conexos del Seminario ya sea asalariado en otra entidad, como socio o independiente, sin autorización previa, expresa y escrita del Seminario.
41. Elaborar o suministrar a extraños sin autorización expresa diseños, especificaciones y datos relacionados con la organización, con la producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos del Seminario.
42. Tomar instrumentos médicos de la enfermería o de los botiquines sin autorización o sin causa justificada.
43. Entrar o salir de las instalaciones del Seminario por sitios diferentes a los asignados para tal fin en horas distintas a las de trabajo, sin causa justificada o sin autorización expresa.
44. Entrar o sacar paquetes, bolsas u objetos semejantes de las instalaciones o lugares del Seminario donde esto está prohibido sin mostrar el contenido al representante del Seminario o a los porteros, guardas o vigilantes.
45. Interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza para disminuir el trabajo propio o el de otro u otros trabajadores o el de los equipos para que no se produzca en la cantidad o calidad y tiempo que determine El Seminario.
46. Ejecutar negligente o defectuosamente el trabajo.
47. Causar daños en la labor confiada o en las herramientas, materias primas, maquinarias, equipos o instalaciones del Seminario, por negligencia, descuido o por utilizar procedimientos inconsultos con su jefe inmediato o por no seguir las órdenes impartidas.
48. Usar medios de distracción durante el trabajo, tales como teléfonos celulares, radios, revistas, libros, periódicos, juegos, etc.
49. Cambiar, vender o negociar en cualquier forma objetos durante el trabajo.
50. Atender a vendedores u otras personas para asuntos personales durante las horas de trabajo.
51. Fijar papeles, circulares, carteles, pintar avisos de cualquier clase, en cualquier sitio de las instalaciones, fuera de las carteleras asignadas para tal fin sin la correspondiente autorización.
52. Fijar papeles, circulares o panfletos en cualquiera de las carteleras, que ataquen la dignidad o se falte al respeto de las personas, las entidades del Seminario.
53. Distribuir, o recibir, o aceptar periódicos, hojas volantes, circulares, proyectos, revistas o similares, o portar afiches, pancartas o cartelones no ordenados o autorizados por el

Seminario, dentro de las instalaciones de la misma. Para efectos de esta prohibición se considera que hacen parte de las instalaciones del Seminario los vehículos utilizados por ella para el transporte de personal.

- 54.** Dar información no cierta en cuanto a subsidio familiar, de transporte y otros beneficios.
- 55.** Reportar horas extras no trabajadas o no autorizadas por el Seminario.
- 56.** Pasar del puesto de trabajo a otro puesto o lugar sin autorización de su inmediato superior.
- 57.** Tomar sin autorización alimentos del Seminario.
- 58.** Botar o derramar alimentos intencionalmente.
- 59.** Demorarse más del tiempo indicado para tomar refrescos, almuerzos, sin causa justificada.
- 60.** Jugar de manos o hacer chanzas a sus compañeros de trabajo dentro de las instalaciones.
- 61.** Hacer mal uso de los servicios sanitarios, escribir en las paredes o puertas de estas instalaciones.
- 62.** Demorarse más del tiempo normal y necesario en los comedores, des vestideros, baños, etc.
- 63.** Demorarse más tiempo del normal o del autorizado en cualquier acto o diligencia que el Seminario le haya ordenado o para el cual le haya concedido permiso, dentro o fuera de esta.
- 64.** Intentar sustraer alimentos, bebidas y demás elementos de la cocina, sin previa autorización del Seminario.
- 65.** Introducir programas de computador o software no autorizado por el área de Sistemas a un computador del Seminario.
- 66.** Sustraer o intentar sustraer cualquier bien tangible o intangible de propiedad del Seminario, incluyendo manuales, fotografías, especificaciones y otros secretos industriales e información confidencial del negocio.
- 67.** Fumar en los sitios no autorizados por el Seminario.
- 68.** Rehusarse a utilizar los mecanismos de control de asistencia dispuestos por el Seminario, incluyendo, pero sin limitarse a registros biométricos.
- 69.** Todo lo demás que resulte de la naturaleza el contrato o de sus cláusulas, de las leyes o de los Reglamentos generales del Seminario.
- 70.** Uso indebido y/o no reglamentario del uniforme, descuidar su correcta presentación, o utilizar uniformes no autorizados.
- 71.** Cometer actos delictivos utilizando uniformes, distintivos, identificación o insignias, así como elementos o bienes de propiedad del Seminario puestos bajo su custodia.
- 72.** Cometer actos premeditados, intencionales o agresivos contra la integridad de cualquier compañero de trabajo, cliente, proveedor o visitante del Seminario.

CAPÍTULO XII

Obligaciones especiales para el Seminario

ARTÍCULO 63°. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones 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 garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para tal 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 y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en la ley y en el presente reglamento.
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 considera 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 médico 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, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado solo hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. 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 por el embarazo o parto. No

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

13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTÍCULO 64. Se prohíbe al Seminario:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que no esté autorizada por la ley, o por el trabajador, u ordenada por autoridad competente.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca el Seminario.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra, "cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente el Seminario. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada. Así mismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

CAPÍTULO XIII

Escala de faltas y sanciones disciplinarias

ARTÍCULO 65°. El Seminario no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

Mantener la disciplina y el orden en cada área del Seminario es función del Rector, Directivos y demás jefes. Por lo tanto, ellos velarán por la disciplina del personal bajo su responsabilidad, acogiéndose a los procedimientos y valores establecidos en el Seminario.

Cualquier acto de indisciplina o cualquier violación de las prescripciones de orden, de las obligaciones o prohibiciones legales reglamentarias o contractuales, por parte del trabajador, que no den motivo justo para dar por terminado su contrato de trabajo, será sancionado por el Seminario con llamado de atención por escrito o con suspensión de su trabajo, dependiendo de la gravedad y circunstancias de cada caso.

ARTÍCULO 66°. . El Seminario utilizará los siguientes tipos de sanciones:

- a. Llamados de atención por escrito
- b. Multas
- c. Suspensión disciplinaria

Las faltas leves constituyen antecedentes para futuras sanciones cualquiera sea la sanción impuesta por cada una de ellas.

ARTÍCULO 67°. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá dar al trabajador inculcado la oportunidad de ser escuchado en diligencia de descargos y ejercicio del derecho de defensa. El trabajador podrá ser citado por escrito o correo electrónico. En la citación deberán exponerse los motivos por los cuales se llamó a descargos al trabajador. El trabajador citado tendrá la opción de estar acompañado durante la diligencia de descargos por uno o dos compañeros si así lo desean. El trabajador tendrá derecho a conocer las pruebas que existan en su contra, además podrá presentar las pruebas y testimonios que considere necesarios para su defensa.

En caso que el trabajador citado a diligencia de descargos no se presente en la fecha y hora indicada por el Seminario, sin causa válida que lo justifique, el Seminario tendrá cumplido el debido proceso, y quedará en libertad de tomar la decisión más justa de conformidad con la Constitución Política, la ley, el reglamento interno de trabajo, las políticas corporativas, y las pruebas disponibles.

ARTÍCULO 68°. Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado. El trabajador que haya sido suspendido deberá presentarse a su inmediato superior exactamente a la hora de la iniciación de las labores del día siguiente a aquél en que terminó la sanción. De no hacerlo así, se

entenderá que abandona el trabajo, lo cual constituye falta grave a las obligaciones laborales del trabajador.

El despido con justa causa no es sanción disciplinaria.

ARTÍCULO 69°. Se establecen las siguientes faltas y sanciones disciplinarias:

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCER VEZ	CUARTA VEZ
FALTAS RESPECTO DE JORNADA, TURNO Y SITIO DE TRABAJO				
1. La falta al trabajo durante una jornada completa de trabajo diario (hasta 8 horas), sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio grave a la institución.	Llamado de atención escrita (deducción del día de salario).	Suspensión hasta por 8 días.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
2. Ocuparse de cosas distintas a sus funciones u obstaculizar e impedir el trabajo a otros.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 15 días.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
3. Salir del Seminario en horas de trabajo sin previa autorización	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 30 días.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
4. Recibir visitas dentro de la jornada de trabajo.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 15 días.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
5. Ingerir Bebidas Alcohólicas en las sedes de la Institución dentro o por fuera de la jornada.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.			
FALTAS RESPECTO DEL MATERIAL Y RECURSOS DE TRABAJO				
6. Extraer equipos o instrumentos de trabajo de propiedad de la institución, que deban permanecer al interior de la misma.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 15 días.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
7. Dejar equipos encendidos después de terminar la jornada laboral.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 10 días.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.

8. Utilizar la línea telefónica y celular de la Institución para asuntos diferentes a la labor asignada sin autorización de la Institución.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
9. Utilizar los equipos de cómputo, en actividades diferentes a las propias del trabajo.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 30 días.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
10. Utilizar la red de Internet dispuesta para la Institución tanto en lo relativo a la red como al envío o recepción de mensajes y en general todos los medios de comunicación implementados en la Institución, para fines distintos a los propios del desempeño de su cargo o darle cualquier uso inmoral, ilegal o en general indebido a la misma.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
11. Causar daños en los elementos de trabajo, de propiedad de la Institución o de terceros, por descuido o negligencia del trabajador.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
12. Realizar impresiones de documentos que pudiendo ser impresos en dos caras se impriman por una sola cara.	Llamado de atención escrito.	Segundo Llamado de Atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.
13. Utilizar las impresoras Institucionales para realizar impresiones personales.	Llamado de atención escrito.	Segundo Llamado de Atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.

FALTAS RESPECTO DE LAS BUENAS RELACIONES LABORALES

14. Abrir la correspondencia que va dirigida a un compañero de trabajo o superior jerárquico.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 15 días.	Suspensión hasta por 30 días.	Suspensión hasta por 2 meses
15. Pronunciar expresiones vulgares o deshonestas y/o realizar gestos ofensivos o cualquier otra forma de irrespeto en el lugar de trabajo contra los compañeros, docentes, estudiantes o cualquier otra persona que tenga relación con la Institución, en forma presencial o por medio de las TIC.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 30 días.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	

16. Promover intrigas, incitar discusiones, disputas o altercados verbales entre compañeros de trabajo, dentro o fuera de la jornada de trabajo, en la Institución o sitios de trabajo.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
FALTAS RESPECTO DE LAS RELACIONES CON TERCEROS				
17. Solicitar mercancía a un proveedor sin previa autorización de la Institución.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 30 días.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
18. Incumplir en los pagos a terceros cuando sea su responsabilidad por descuido o negligencia	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
19. Atender de manera irrespetuosa, grosera o altanera a los usuarios, estudiantes, proveedores y/o clientes de la Institución.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 30 días.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
20. No atender las solicitudes de los estudiantes en un término prudente máximo de 15 días Calendario.	Llamado de atención escrito.	Segundo Llamado de Atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.
FALTAS RESPECTO A ORDENES, DIRECTRICES Y REGLAMENTOS				
21. No acatar o incumplir sin justa causa las órdenes impartidas por la Institución o sus representantes. Lo mismo que no atender los requerimientos o solicitudes efectuados por la Institución o el personal autorizado, para la debida ejecución y cumplimiento de sus obligaciones laborales.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
22. Hacer trabajos distintos para los que fue contratado dentro de la Institución sin la debida autorización.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 15 días.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
23. Violar las normas de higiene y seguridad industrial de la Institución, sin que la conducta revista gravedad o perjuicio para la Institución.	Suspensión hasta por 8 días.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
24. No portar el carné de la Institución, o llevarlo de forma inadecuada.	Llamado de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 10 días.	Suspensión hasta por 2 meses.

25. No trabajar con los métodos, sistemas, políticas y/o manuales de procedimientos, implantados por la Institución, sin que la conducta revista gravedad o perjuicio para la Institución.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 30 días.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
26. Ingresar personal ajeno a la institución a las sedes, sin autorización de la misma o sus representantes.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 30 días.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
27. No usar el uniforme y/o dotación en la forma indicada.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta de 3 días.	Suspensión hasta de 1 mes.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
28. Negarse a laborar en el oficio, cargo o turno de trabajo que la Institución temporalmente le asigne cuando por necesidades del servicio se requiera cubrir un cargo vacante o que por congestión en el servicio deba ser desempeñado.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
29. No presentarse a las capacitaciones y/o eventos, programadas por la Institución de forma injustificada.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 15 días.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
30. Presentar cuentas de cobro por los viáticos y los respectivos reembolsos sin acatar la normatividad interna	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 1 mes.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
31. Trabajar sin la debida higiene y presentación personal, necesaria para la ideal representación de la Institución	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 15 días.	Suspensión hasta por 1 mes.
32. No acatar las prescripciones que sobre la prevención de los accidentes de trabajo efectúa el comité de Salud Ocupacional y/o representantes del empleador.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
33. Realizar gastos no autorizados por la Institución de acuerdo al cargo respectivo que ejerza al interior de la misma.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	

34. No seguir las indicaciones dadas por la Institución o las autoridades respectivas a fin de evitar actos delictivos en contra del patrimonio de la Institución	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
35. No presentarse en la fecha y hora designada por la Institución, para la recepción de descargos, estando debidamente notificado de la misma.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.			
36. Incumplir en el procedimiento que la Institución tiene establecido para la solicitud de permisos y licencias.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 15 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
FALTAS CONTRA LA HONESTIDAD Y DEBIDA INFORMACION				
38. Hacer afirmaciones falsas, temerarias o maliciosas sobre la Institución, sus trabajadores, clientes, o servicios.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 30 días.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
39. Ocultar, encubrir u omitir dar aviso a la Institución sobre faltas disciplinarias cometidas por otro(s) trabajador(es).	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
40. Hacer mal uso o engañar a la Institución para obtener préstamos o permisos de cualquier índole.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 30 días.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
41. No informar por parte del trabajador a la Dirección Administrativa de la Institución, las nuevas direcciones, teléfonos, correos electrónicos personales, cuando se presenten cambios en de éstos.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 30 días.

<p>42. No informar a la Institución antes de comenzar la jornada de trabajo o dentro de las dos primeras horas hábiles de la jornada de trabajo sobre el estado de incapacidad para laborar por parte del trabajador. Así como, una vez notificada la novedad a la Institución, no presentar el certificado de la incapacidad expedido por el Sistema de seguridad social integral, en la dependencia autorizada en la Institución, dentro de los dos días siguientes a la expedición de la misma. El aviso del estado de incapacidad debe efectuarlo el trabajador ante el jefe inmediato, dicho aviso también puede hacerlo un tercero, diferente del trabajador, sólo cuando el trabajador se encuentre imposibilitado para hacerlo por su grave estado de salud. Las incapacidades para ser admitidas, deben ser expedidas por el Sistema General de Seguridad Social (E.P.S.)</p>	<p>Suspensión hasta por 8 días.</p>	<p>Suspensión hasta por 15 días.</p>	<p>Suspensión hasta por 30 días.</p>	<p>Suspensión hasta por 2 meses</p>
<p>43. Presentar o proponer para liquidaciones parciales de cesantías promesas de compraventa u otros documentos semejantes ficticios o que adolezcan de falsedad sin ser requisito la denuncia penal.</p>	<p>Suspensión hasta por 8 días.</p>	<p>Suspensión hasta por 30 días.</p>	<p>Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.</p>	
<p>44. El jineteo o apropiación temporal de fondos del Seminario, por alguno de los funcionarios encargados de administrar sumas de dinero.</p>	<p>Suspensión hasta por 8 días</p>	<p>Suspensión hasta por 2 meses.</p>	<p>Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.</p>	
FALTAS RESPECTO DE ACTIVIDADES EXPRESAMENTE PROHIBIDAS				
<p>45. Fijar, remover o dañar información o material de las carteleras o colocar avisos de cualquier clase en la dependencia de la Institución sin previa autorización de la Institución o sus representantes, o destruir o dañar de cualquier forma las existentes.</p>	<p>Llamada de atención escrita.</p>	<p>Suspensión hasta por 8 días.</p>	<p>Suspensión hasta por 1 mes.</p>	<p>Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.</p>

46. Vender, promocionar, o distribuir en cualquier forma mercancías, loterías, rifas, jugar dinero u otros objetos en las instalaciones de la institución sin previa autorización del representante legal de la institución.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
47. Distribuir, fijar o hacer circular en el lugar de trabajo, periódicos, hojas, volantes, circulares, carteles o documentos semejantes no ordenados o autorizados por la Institución.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 30 días.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
FALTAS CONCERNIENTES AL ORDEN Y BUEN DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES LABORALES				
48. Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo, sin que el hecho revista gravedad o perjuicio alguno para la Institución.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
49. Presentarse a trabajar con resaca por haber ingerido alcohol la noche anterior.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 1 mes.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
50. Incitar o estimular a uno o más trabajadores de la Institución para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
51. Realizar cualquier clase o tipo de reuniones en las instalaciones de la Institución sin la debida autorización, así sea en horas diferentes de trabajo.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 71. El contrato de Trabajo termina:

- A. Por muerte del trabajador
- B. Por mutuo consentimiento

- C. Por expiración del plazo pactado;
- D. Por terminación de la obra o labor contratada;
- E. Por liquidación o clausura definitiva de la Empresa;
- F. Por suspensión de actividades por parte de la Empresa durante más de ciento veinte (120) días;
- G. Por sentencia ejecutoriada;
- H. Por decisión unilateral en los casos de ley;
- I. Por no regresar el trabajador a su empleo al desaparecer la causa de suspensión del contrato.

En los casos contemplados en los literales E) y F) de este artículo, la Empresa deberá adelantar el trámite de rigor ante el Ministerio del Trabajo.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 72. Se considera que el trabajador incurre en falta grave (Art 71 del presente Reglamento) y por lo tanto el Seminario podrá dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo por justa causa, a su vez en cualquiera de los siguientes casos:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el Seminario, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, coordinadores, supervisores, vigilante etc.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en contratos individuales o Reglamentos.
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 un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secreto técnico o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio del Seminario.
9. 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.
10. La sistemática inexecución, 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 empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio del Seminario.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga 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 sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
16. El no uso o uso inadecuado de la dotación y elementos de Protección Personal otorgados por el Seminario.

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

ARTÍCULO 73°. Son justa causas para que el trabajador dé por terminado unilateralmente el Contrato de Trabajo, las siguientes:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de este.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes, que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones legales y convencionales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en contratos individuales o Reglamentos.

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

ARTÍCULO 74°. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

ARTÍCULO 75°. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

CAPÍTULO XIV

Reclamos, personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

ARTÍCULO 76°. El procedimiento para la tramitación de reclamos será el siguiente:

1. Todo trabajador que tenga motivo de reclamación deberá presentarla en forma verbal o escrita a su jefe inmediato quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.
2. Si el trabajador no encuentra correcta la respuesta de su jefe inmediato, deberá presentar el reclamo al Jefe / Director de Departamento.
3. Si el trabajador no encuentra fundada y correcta la respuesta del Jefe / Director de Departamento, podrá acudir al Departamento de Gestión Humana. La respuesta del Director de Gestión Humana en conjunto con el rector será final.

Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en el Seminario el cargo de rector, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

CAPÍTULO XV

Labores prohibidas para menores

ARTÍCULO 77°. Queda prohibido emplear a los menores de 18 años en trabajos de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres, sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas, ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del Art. 242 del C.S.T.).

ARTÍCULO 78°. 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 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 radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajos 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 de pañoleros o fogoneros, o en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del 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, hornos de fundición de metales, fábricas 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 correa de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajos de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajos en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajos 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. Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajos 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 agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO.- 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 artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, puedan ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le 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, (Arts.245 y 246 del Decreto 2737 de 1989). Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores. No obstante, los mayores de dieciséis (16) años y los menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral. (Art. 114 de la Ley 1098 de 2006)

CAPÍTULO XVI

Mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución de conflictos

ARTÍCULO 79° Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por el Seminario, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la institución y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 80°. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, el Seminario ha previsto los siguientes mecanismos:

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

ARTÍCULO 81°. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

El Seminario tendrá un Comité integrado en forma bipartita, por periodo de dos (2) años, conformado por 2 (Dos) representantes de los trabajadores y sus suplentes (Elegido por los trabajadores) y 2 (Dos) representantes del empleador y sus suplentes (Elegidos por el empleador) o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".

El Comité de Convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

1. 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.

2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior del Seminario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. 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.
5. 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.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. 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 alta dirección del Seminario, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección del Seminario las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes que le sean requeridos.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y seguridad y salud en el trabajo del Seminario.
10. Elaborar informes periódicos sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección del Seminario.
11. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.
12. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité conjuntamente con el departamento de Gestión Humana, las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá a través del Departamento de Gestión Humana compromisos de convivencia entre los involucrados.
13. Si como resultado de la actuación del Comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, informará de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes del Seminario, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
14. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima del acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas en la Ley

1010 de 2006.

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 82°. Dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la aprobación del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (CST, art. 120).

CAPÍTULO XVII **Vigencia**

ARTÍCULO 83°. El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (CST, art. 121).

CAPÍTULO XVIII **Disposiciones Finales**

ARTÍCULO 84°. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido el Seminario.

CAPÍTULO XIX **Cláusulas ineficaces**

ARTÍCULO 85°. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

EMPRESA:	SEMINARIO DIOCESANO DE CRISTO SACERDOTE
NIT:	891380119-1
FECHA:	Enero de 2021
DEPARTAMENTO:	Valle del Cauca
CIUDAD:	Palmira Valle del Cauca
DIRECCIÓN:	CALLE 44SN 120 Sector Lógico Seminario
Kilómetro 1 Vía a Tienda	Nueva Fátima Rural
TELEFONO:	2660232 - 3182403926
REPRESENTANTE LEGAL:	Pbro. JOHN FREDY GONZÁLEZ MARIN

Pbro. JOHN FREDY GONZÁLEZ MARIN
C.C. No. 16.857.781 de El Cerrito
Representante Legal