REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
SEMINARIO DIOCESANO DE CRISTO SACERDOTE
DIÓCESIS DE PALMIRA
NIT. 891.380.119-1

Palmira, Valle del Cauca, Colombia
Año 2026

CAPÍTULO I GENERALIDADES

ARTÍCULO 1. IDENTIFICACIÓN, SUJECIÓN Y EFECTO JURÍDICO. El presente es el Reglamento de Trabajo suscrito por el Seminario Diocesano de Cristo Sacerdote, en adelante El Seminario, establecimiento educativo de carácter privado, identificado con NIT 891.380.119-1, con domicilio en la Calle 44 SN 120 Sector Lógico Seminario, kilómetro 1 Vía a Tienda Nueva Fátima Rural en la ciudad de Palmira, y a sus disposiciones quedan sometidos todos sus trabajadores, en todas las dependencias establecidas y en las que posteriormente se instalen en este.

Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo escritos o verbales, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones contrarias, que solo pueden ser favorables al trabajador.

Toda norma legal que derogue, modifique, sustituya o reglamente cualquiera de las disposiciones del presente Reglamento, se considerará incorporada dentro del mismo. A sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores, conforme a la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2101 de 2021, la Ley 2191 de 2022, la Ley 2460 de 2025, la Ley 2466 de 2025 y demás normas complementarias.

ARTÍCULO 2. OBJETO DEL REGLAMENTO. Este Reglamento es el conjunto de disposiciones que informan y rigen las relaciones entre Seminario Diocesano de Cristo Sacerdote y sus empleados(as), señalan las funciones generales, las obligaciones y derechos de estos, y busca guiar la conducta de los trabajadores bajo un comportamiento responsable y acorde con los principios y valores de la institución.

ARTÍCULO 3. Seminario Diocesano de Cristo Sacerdote garantiza la adopción de medidas tendientes a prevenir, corregir y sancionar cualquier conducta definida como acoso laboral; acoso sexual en el ámbito 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, en concordancia con la Ley 2466 de 2025 y demás normatividad laboral vigente.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 4. Cualquier candidato para vincularse como trabajador de El Seminario deberá realizar y aprobar todas las pruebas psicológicas, de aptitudes, conocimientos y capacidades que El Seminario considere oportuno evaluar de acuerdo con las funciones y responsabilidades del cargo ofrecido.

ARTÍCULO 5. Quien aspire a desempeñar un cargo en El Seminario debe hacer la solicitud por escrito, esta solicitud debe ser diligenciada 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 (aplicando política de protección de datos) y acompañar los siguientes documentos:

- ✓ Hoja de vida con fotografía reciente.
- ✓ Certificaciones académicas y fotocopias del diploma.
- ✓ Certificado de los dos (2) últimos empleadores con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- ✓ Dos referencias personales por escrito.
- ✓ Una copia de su cédula de ciudadanía. Si es extranjero copia de la cédula de extranjería, pasaporte vigente, visa de trabajo legalmente otorgada.
- ✓ Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los

padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.

- ✓ Certificado de afiliación a la E.P.S. del trabajador y grupo familiar.
- ✓ Certificado de afiliación del fondo de pensiones y cesantías.
- ✓ Y los demás documentos establecidos por El Seminario en su procedimiento de selección, contratación e inducción.

PARÁGRAFO 1. El Seminario podrá solicitar al aspirante además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para su admisión, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por la ley para llevar a cabo el proceso de selección: La exigencia de suministrar datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca (Artículo 1°. Ley 13 de 1972); la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, a menos que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo; el examen de HIV (Decreto reglamentario No. 559 de 1991); el pasado judicial (Artículos 93 y 94 Decreto Ley 019 de 2012); y la libreta Militar (Artículo 111 Decreto 2150 de 1995). De conformidad con el artículo 241A del CST, adicionado por la Ley 2466 de 2025, queda expresamente prohibida toda forma de discriminación en los procesos de selección por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, o cualquier condición que atente contra la dignidad de las personas.

PARÁGRAFO 2. Ningún trabajador deberá ingresar a prestar servicios si no ha concursado previamente, o ha sido propuesto directamente por Rectoría. El aspirante deberá someterse además de los exámenes médicos, de aptitud, conocimientos, destreza manual o a las pruebas psicotécnicas que El Seminario crea necesarias aplicar, para determinar el grado de preparación o la disposición temperamental al aspirante. Estos exámenes serán con cargo al Seminario y son el primer requisito para ingresar a trabajar. El Seminario mantendrá la información de los aspirantes en sus bases de datos de conformidad con la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013.

ARTÍCULO 6. CONTRATACIÓN DE EXTRANJEROS. Si el aspirante es extranjero, además de los anteriores documentos, también debe presentar:

1. La presentación de la visa que le permita desarrollar la actividad, ocupación u oficio autorizado.
2. Contar con cédula de Extranjería cuando su permanencia sea igual o superior a tres (3) meses.
3. El Seminario informará por escrito a la Unidad Administrativa Migración Colombia sobre la vinculación, contratación o admisión del trabajador extranjero y su desvinculación a la terminación del contrato, dentro de los quince (15) días calendarios siguientes a la iniciación o terminación de labores. Este registro y certificación se efectuará a través del RUTEC y SIRE. El RUTEC es una plataforma adoptada por el Ministerio de Trabajo a través de la Resolución 4386 del 9 de octubre de 2018, que permite cuantificar, identificar y diagnosticar la inmigración laboral; la inscripción se efectuará en un plazo no mayor a ciento veinte (120) días calendario siguientes a la celebración del contrato o desde la vinculación del trabajador extranjero. Por su parte, el SIRE es el medio electrónico implementado por la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia para realizar los reportes de vinculación, contratación, empleo y admisión, registro que se efectuará con un término de hasta quince (15) días calendario para registrar a un trabajador extranjero, a partir de la fecha en la que inicie la relación laboral. Igualmente, al finalizar dicha relación, la empresa deberá registrar la desvinculación del extranjero dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la terminación del vínculo laboral.
4. Si el trabajador es ciudadano de nacionalidad venezolana, para su vinculación requerirá la presentación del Permiso por Protección Temporal, mecanismo de regularización migratoria y documento de identificación que autoriza a las personas venezolanas a permanecer en el territorio nacional en condiciones de regularidad migratoria especiales, y a ejercer durante su vigencia cualquier actividad u ocupación legal en el país, incluidas aquellas que se desarrollen en virtud de una vinculación o de contrato laboral.
5. Si la persona tiene una profesión regulada que requiera de una Matrícula Especial otorgada por los Consejos Profesionales, serán los órganos colegiados de cada profesión los encargados de indicar si la misma puede ejercerse libremente en el país, verificando que los títulos profesionales hayan sido convalidados u homologados ante el Ministerio

de Educación de Colombia.

6. Todos los anteriores documentos se deben entregar copia en el área encargada de Talento Humano o en donde se informe por la institución.

PARÁGRAFO 1: Las declaraciones hechas en la hoja de vida por el aspirante a un empleo en El Seminario, se presumen ciertas y se tendrá como engaño a la sociedad cualquier inexactitud o alteración, modificación o falsificación de los datos y los certificados exigidos.

PARÁGRAFO 2: El recibo de esta documentación por parte de El Seminario no constituye oferta de empleo. En todo caso, cuando medie una oferta escrita de empleo, El Seminario se reserva el derecho de retractarse del ofrecimiento cuando medien causas objetivas.

ARTÍCULO 7. EXAMEN DE ADMISIÓN. El aspirante deberá someterse a: A) Examen médico de ingreso, costeado por El Seminario, que determinará la aptitud física y mental para el cargo, incluyendo aptitud para trabajo en alturas cuando el cargo lo requiera. B) Examen de aptitud, habilidad y conocimiento con aprobación mínima del 80%.

ARTÍCULO 8. RECHAZO DEL ASPIRANTE. Si los requisitos exigidos para la admisión del aspirante, a juicio de El Seminario, no se han cumplido, EL Seminario rechazará al aspirante sin obligación de explicar su determinación. El Seminario devolverá los documentos suministrados durante el trámite.

ARTÍCULO 9. Una vez el aspirante haya sido elegido para el cargo, la carpeta laboral, además de los documentos requeridos para su ingreso, debe contar con:

- Contrato de trabajo.
- Examen médico de ingreso.
- Constancias de afiliaciones a la seguridad social (EPS, ARL y PENSIÓN).
- Actas de entrega de dotaciones y elementos de protección (si los requiere, en la Dirección Administrativa).
- Acta de entrega de recibido de reglamentos y manuales de El Seminario.
- Copia carta apertura de cuenta de nómina.
- Funciones del cargo.
- Copia de entrega del carné de identificación como trabajador de El Seminario (si manejan).
- Diligenciar el formato de apertura de cuenta de nómina indicada por El Seminario, si es del caso.
- Si tiene beneficiarios debe incluir copia de los siguientes documentos: a) Registro civil original de nacimiento de cada uno de los hijos menores de edad. b) Fotocopia de la tarjeta de identidad de cada uno de los hijos menores de edad, ampliada al 150%. c) Certificado de estudios de cada hijo menor de edad (para recibir subsidio de la Caja de Compensación). d) Certificado de estudios de cada hijo mayor de edad (para afiliarlo a la EPS) y fotocopia de su Cédula de Ciudadanía ampliada al 150%. e) Certificado laboral de donde trabaja el compañero(a) y/o esposo(a) (para recibir beneficios de la Caja de Compensación). f) Acta de Matrimonio o Extra-juicio de convivencia con el compañero(a) permanente y fotocopia de su Cédula de Ciudadanía ampliada al 150% para afiliarle a la Caja de Compensación.
- Si el trabajador desea afiliar a los padres como beneficiarios debe presentar: a) Fotocopia legible del registro civil del trabajador, donde conste el parentesco con los padres. b) Fotocopia de la cédula de los padres ampliada al 150%. c) Extra-juicio o declaración de dependencia económica de los padres.
- Para técnicos operativos y conductores: certificación vigente de trabajo en alturas o documentación para manejo de material peligroso según el cargo.
- Los otros documentos que surjan dentro de la relación laboral.

PARÁGRAFO 1: Si con posterioridad se comprueba que para ingresar a El Seminario se han proporcionado antecedentes o documentos falsos o adulterados, este hecho será considerado como falta de probidad, suficiente para poner término

al Contrato de Trabajo sin indemnización, sin perjuicio de la calificación que este hecho corresponda a los Tribunales de Justicia.

CAPÍTULO III PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 10. PERIODO DE PRUEBA. Una vez admitido el aspirante, la institución podrá estipular con él un período inicial de prueba para apreciar las aptitudes del trabajador (CST, art. 76), estipulado en el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 11. ESTIPULACIÓN POR ESCRITO. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y, en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, núm. 1°).

ARTÍCULO 12. TÉRMINO DEL PERIODO DE PRUEBA. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos a término fijo de duración inferior a un (1) año, no podrá ser superior a la quinta parte del término pactado, sin exceder dos meses.

ARTÍCULO 13. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. Los trabajadores en período de prueba gozan de seguridad social y todas las prestaciones sociales (CST, art. 80).

ARTÍCULO 14. El Seminario no está obligado a dar una justa causa en los casos en que resuelva terminar el contrato durante el período de prueba, siempre y cuando no sea por motivos de discriminación (Sentencia T-978 de 2004).

CAPÍTULO IV TIPOS DE CONTRATO

ARTÍCULO 15. CONTRATO A TÉRMINO FIJO. Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. Deberá celebrarse por escrito. Si no cumple condiciones, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio.

ARTÍCULO 16. PRÓRROGAS DEL CONTRATO A TÉRMINO FIJO. Prórroga pactada: Cuando el contrato se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes mediante acuerdo escrito podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años, contabilizados a partir del 25 de junio de 2025, conforme a la Ley 2466 de 2025.

Prórroga automática: Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento ninguna de las partes manifiesta su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado, sin superar el límite máximo de cuatro (4) años.

PARÁGRAFO 1. RÉGIMEN ESPECIAL DEL CONTRATO A TÉRMINO FIJO DEL PERSONAL DOCENTE DE ESTABLECIMIENTO

PRIVADO. El contrato individual de trabajo del personal docente vinculado al Seminario Diocesano de Cristo Sacerdote se rige por el Código Sustantivo del Trabajo y en especial por los artículos 5, 62, 63, 101 y 102 del C.S.T.; los artículos 196 y 197 de la Ley 115 de 1994; y el artículo 4 del Decreto 2277 de 1979. De conformidad con el artículo 101 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza se entiende celebrado por el año escolar, salvo estipulación por tiempo menor. En consecuencia, **terminado el año lectivo, el contrato de trabajo se da por terminado y se procede a su liquidación definitiva**, sin que ello implique renovación, prórroga ni continuidad de la vinculación laboral. Es facultad exclusiva del Seminario celebrar o no un nuevo contrato para el año lectivo siguiente, sin que la no renovación genere obligación de preaviso ni justa causa de terminación, conforme a lo establecido por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL 593-2013, Radicación N° 44053.

PARÁGRAFO 2. Los meses de julio y agosto no hacen parte de la vigencia del contrato laboral. El pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral durante dichos períodos no obedece a la existencia de un vínculo laboral activo, sino al cumplimiento estricto de las obligaciones legales especiales que rigen para los docentes de establecimientos privados, a saber:

Artículo 102 del C.S.T.: Para los efectos del cómputo de vacaciones y cesantías, el trabajo del año escolar equivale al trabajo en un año calendario, de modo que las prestaciones se liquidan como si el servicio hubiera sido continuo durante todo el período calendario.

Artículo 284 de la Ley 100 de 1993 y artículo 30 del Decreto 692 de 1994: El empleador debe efectuar los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral —salud y pensión— por la totalidad del período calendario que corresponda al período escolar contratado, aun cuando el período efectivo de prestación del servicio sea inferior.

Artículo 69 del Decreto 806 de 1998: Los docentes de establecimientos privados cuyo contrato se entienda celebrado por el período escolar tienen derecho irrenunciable a que el empleador realice los aportes al régimen contributivo de salud por la totalidad del semestre o año calendario respectivo.

El reporte de aportes se realiza bajo el criterio de **Cotizante Tipo 22 - Profesor de establecimiento particular**, conforme a la Resolución 2388 de 2016 del Ministerio de Salud y Protección Social. El pago de dichos aportes durante los períodos vacaciones escolares **no implica, en ningún caso, reconocimiento de continuidad laboral** más allá del período académico específicamente contratado, ni genera para el docente derecho a estabilidad laboral ni a la renovación automática del contrato para el siguiente año escolar.

ARTÍCULO 17. CONTRATO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA. Podrán celebrarse contratos por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. Para SEMINARIO DIOCESANO DE CRITO SACERDOTE, dada la naturaleza de su actividad, esta modalidad aplica especialmente para la ejecución de eventos específicos, festivales, conciertos, montajes o proyectos de producción determinados. Deberá celebrarse por escrito indicando claramente la labor o evento. (Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 18. CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el trabajador que omita el preaviso aquí descrito.

PARÁGRAFO 1: El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador; caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial para obtener el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador. (Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 19. CONTRATADOS ACCIDENTALES O TRANSITORIOS. Son meros trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de El Seminario. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos y todas las prestaciones de ley (artículo sexto, C.S.T.).

PARÁGRAFO 1. La labor del trabajador ocasional o transitorio responde a exigencias y necesidades momentáneas o extraordinarias del empleador, que justifican la brevedad de su vinculación.

PARÁGRAFO 2: De lo anterior se entiende que, a este tipo de trabajadores, les son aplicables las normas que regulan el contrato de trabajo a término fijo.

PARÁGRAFO 3: Debe tenerse en cuenta que con el fin de poder realizar los aportes de que trata el Decreto 2616 de 2013, mediante la Resolución No. 5094, se creó el tipo de cotizante 51 "trabajador de tiempo parcial Decreto número 2616 de 2013 afiliado al Régimen Subsidiado en Salud", el cual solo podrá ser utilizado por las personas afiliadas al Régimen Subsidiado en Salud, y que cumplen los requisitos señalados en el mencionado Decreto. Así las cosas, solo las personas que cumplan los siguientes requisitos podrán hacer uso del Cotizante Tipo 51: (1) Que se encuentren vinculados laboralmente. (2) Que el contrato sea a tiempo parcial, es decir, que, en un mismo mes, sea contratado por períodos inferiores a treinta (30) días. (3) Que el valor que resulte como remuneración en el mes, sea inferior a un (1) salario mínimo mensual legal vigente y que se encuentren afiliadas al Régimen Subsidiado en Salud.

ARTÍCULO 20. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS. Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas que contraten en beneficio de terceros la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Art 44 de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 21. SIMPLE INTERMEDIARIO. Son simples intermediarios las personas que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador. El que celebre contrato de trabajo obrando como simple intermediario debe declarar esa calidad. Si no lo hiciere así, responde solidariamente con el empleador.

CAPÍTULO V CONTRATO DE APRENDIZAJE Y CONVENIOS DE PASANTÍAS

ARTÍCULO 22. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórico-práctica en una entidad autorizada a cambio de que la empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, recibiendo un apoyo de sostenimiento mensual. (Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 23. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. a) La finalidad es facilitar la formación del aprendiz. b) La subordinación está referida exclusivamente al aprendizaje. c) La formación se recibe a título estrictamente personal. d) El apoyo de sostenimiento mensual: En formación dual: 75% SMMLV primer año, 100% SMMLV segundo año. En formación tradicional: 75% SMMLV fase lectiva, 100% SMMLV fase práctica. Si es estudiante universitario, no podrá ser inferior a un (1) SMMLV.

ARTÍCULO 24. AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. La afiliación de los aprendices y alumnos y el pago de aportes se cumplirán plenamente por parte del patrocinador así: Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

ARTÍCULO 25. MONETIZACIÓN CUOTA DE APRENDIZAJE. Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje cancelarán al SENA un valor mensual de 1.5 SMMLV por cada aprendiz que no contraten. (Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 26. VINCULACIÓN FORMATIVA. El artículo 2.2.6.3.2.1 del Decreto 0223 de 2026 establece la vinculación formativa como: un acto jurídico o administrativo a través del cual se establece una relación de carácter formativo, mediante la cual un estudiante desarrolla una práctica laboral o judicatura, en un escenario de trabajo real y por un tiempo determinado, con el fin de cumplir un requisito de su formación.

En armonía con lo dispuesto por el artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, la vinculación formativa no constituye relación de trabajo. El Artículo 2.2.6.3.2.4 del Decreto 0223 de 2026 establece que las prácticas laborales por desarrollarse en las

entidades privadas se realizarán mediante acuerdos de voluntades de vinculación formativa, que deberán constar por escrito y celebrarse con anterioridad al inicio de la actividad formativa con los siguientes elementos como mínimo:

1. Razón social de la entidad tutora, número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de identificación. 2. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, y número del documento de identidad del practicante. En caso de que el estudiante sea adolescente entre quince (15) y diecisiete (17) años, se deberá contar con la autorización del Inspector de Trabajo. 3. Institución Educativa en la que adelanta sus estudios. 4. Programa académico o formativo al cual se encuentre el estudiante. 5. Actividades que desarrollará el practicante. 6. Duración prevista de la relación de práctica conforme al programa académico o formativo, especificando fecha de inicio y fecha de terminación. 7. Modelo de alternancia con que se adelantará la actividad formativa, para programas de formación dual. 8. En caso de pactarse auxilio de práctica, señalarlo expresamente y disponer su mecanismo de entrega. 9. Especificación del responsable de la afiliación y cotización al subsistema general de riesgos laborales del estudiante. 10. Derechos y obligaciones de la entidad escenario de práctica y el estudiante. 11. Designación del tutor de práctica. Mediante instrumento posterior se precisará la identidad del tutor y monitor designados para realizar la supervisión de la práctica laboral, deberá ser notificado al estudiante. 12. Lugar de ejecución de las actividades prácticas. 13. Fecha de celebración del acuerdo. 14. Firma de las partes.

Teniendo en cuenta el carácter tripartito en el numeral 2 del artículo 2.2.6.3.1.3 del Decreto, el acto de vinculación formativa debe ser suscrito por el estudiante, el representante legal del escenario de práctica o su delegado, y el representante legal de la Institución Educativa o su delegado.

La Pasantía Estudiantil no es una vinculación laboral regulada por el Código Sustantivo del Trabajo, ya que la persona participará en ella como un estudiante y no como un trabajador, configurando un Convenio entre la Entidad Educativa y la Empresa que recibe al pasante estudiantil. El artículo 7° del Decreto 933 de 2003, establece claramente que las prácticas educativas, los programas sociales o comunitarios, no constituyen un Contrato de Aprendizaje y son los siguientes: 1. Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de Convenios suscritos con las Instituciones de Educación Superior en calidad de Pasantías que sean prerrequisito para la obtención del título correspondiente. 2. Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud. 3. Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado. 4. Las prácticas que se realicen en el marco de programas o proyectos de protección social adelantados por el Estado o por el sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO 1: Cuando la empresa contrate pasantes universitarios o judicantes, estos deben contar con el contrato de vinculación, en el cual se encuentre determinado el número de horas de práctica, el tiempo de práctica, la conexión de las funciones con su pensum académico y la exoneración de la relación laboral entre la empresa y el estudiante. (Ley 1780 de 2016, art. 15 Literal 2). La remuneración no es obligatoria y la empresa solo tiene la obligación de afiliar al pasante a ARL, puesto que ya debe estar afiliado a la EPS.

CAPÍTULO VI JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 27. De conformidad con el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025 y la ley 2101 de 2021, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y cuatro (44) horas semanales (vigencia 15 julio 2025 – 15 julio 2026), y cuarenta y dos (42) horas a la semana con posterioridad al 15 de julio de 2026. La jornada máxima semanal podrá distribuirse entre cinco (5) y seis (6) días a la semana.

El horario de trabajo para el personal de El Seminario, estará establecido conforme a los límites legales y dependerá del tipo de trabajo realizado. Así cada grupo: (i) Administración, (ii) Mantenimiento, (iii) Auxiliares de Administración, (iv) Seguridad y (v) Áreas académicas deberán cumplir el horario que El Seminario establezca **(ver Anexo No. 1)**, la cual se

les dará a conocer al momento de su contratación.

PARÁGRAFO 1. Durante los horarios laborales se conceden los espacios para efectuar o realizar las pausas activas y saludables de 5 minutos como mínimo 2 veces durante la jornada laboral.

ARTÍCULO 28. El límite máximo de horas de trabajo puede ser elevado por orden del empleador sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, amenaza u ocurrencia de algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en los equipos o en la dotación de El Seminario.

ARTÍCULO 29. Los descansos especificados en el horario de trabajo de cada trabajador no hacen parte de la jornada laboral del personal.

ARTÍCULO 30. El Seminario podrá modificar las jornadas de trabajo de los empleados cuando así lo requiera el curso de sus actividades, para lo cual dará previo aviso de tres (3) días con anticipación a los empleados sobre los cuales aplique dicho cambio de jornada.

PARÁGRAFO 1: EXCEPCIONES. Los trabajadores de dirección manejo y confianza que ocupen puestos de dirección o desempeñen actividades de confianza, tal como lo establece el artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo, no se les aplica lo referido a la máxima jornada laboral. Ello sin perjuicio de cumplir los horarios mínimos señalados por El Seminario. Dentro de estos cargos se encuentran, pero sin limitarse: personal directivo, coordinadores de área y aquellos

con los que se pacte en el contrato de trabajo dicha modalidad. quienes deberán trabajar por todo el tiempo necesario para atender debidamente sus deberes y obligaciones, sin que el servicio que exceda la jornada laboral ordinaria 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 31. La institución fijará el horario de trabajo para las distintas Direcciones, Áreas y Grupos o diversos grupos de trabajadores, tomando en consideración las necesidades del servicio. Los horarios podrán ser modificados por la institución cuando las necesidades del trabajo o su conveniencia así lo exijan. Cualquier modificación que se haga en el horario, deberá comunicarse a los trabajadores por cualquier herramienta tecnológica (correo electrónico, comunicado oficial, WhatsApp u otro similar).

PARÁGRAFO 1. En caso de que se requiera laborar el domingo o festivo se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente por cada día laborado.

ARTÍCULO 32. JORNADA FLEXIBLE PARA TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES. Entre EL Seminario y el TRABAJADOR(A) podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, para trabajadores(as) que tengan responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad o enfermedad catastrófica.

ARTÍCULO 33. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL PARA PERSONAS CUIDADORAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. El Seminario reconoce el derecho de los trabajadores que sean cuidadores principales de un familiar en situación de discapacidad, dentro del primer o segundo grado de consanguinidad o civil, o primero de afinidad, a solicitar flexibilidad en su jornada laboral o la prestación del servicio mediante trabajo en casa o remoto, siempre que:

- Requisito de Certificación: El trabajador presenta certificación médica o documento idóneo que acredite la condición de discapacidad del familiar, emitido por autoridad competente.
- Acuerdo Previo: La flexibilidad horaria o la modalidad de trabajo remoto deberá ser acordada previamente entre el trabajador y la empresa, estableciendo de manera clara los horarios, la distribución de la jornada o las condiciones de la modalidad de trabajo.
- Compatibilidad con el Cargo: La actividad laboral deberá permitir la aplicación de esta medida sin afectar el normal desarrollo de las operaciones, la productividad ni el cumplimiento de las funciones asignadas al trabajador.

- Carácter Temporal y Revisable: El acuerdo tendrá una vigencia determinada y podrá ser revisado o ajustado de común acuerdo, según la evolución de la situación de cuidado o las necesidades del servicio.
- Obligaciones del Trabajador: El trabajador deberá garantizar el cumplimiento de sus funciones, mantener la calidad y oportunidad en la entrega de resultados y cumplir con los acuerdos establecidos.

Con esta medida, la empresa busca promover la conciliación de la vida laboral y familiar de sus trabajadores, asegurando al mismo tiempo la continuidad y eficiencia en el desarrollo de las actividades de la organización.

ARTÍCULO 34. TIEMPO PARA ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES, DEPORTIVAS O DE CAPACITACIÓN. Durante el período de implementación gradual de la jornada laboral establecido en el Artículo 3 de la Ley 2101 de 2021, El Seminario y el trabajador acordarán de manera conjunta el ajuste proporcional de la jornada laboral destinada exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, de manera que se garantice el cumplimiento de la jornada legal y de las funciones asignadas.

Una vez finalizado el período de implementación gradual, la empresa quedará exonerada de la obligación de dar aplicación a lo establecido en el parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el Artículo 21 de la Ley 50 de 1990, en lo relacionado con el otorgamiento de tiempo dentro de la jornada laboral para dichas actividades.

Lo anterior se aplicará sin perjuicio del cumplimiento de las demás obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), incluyendo la promoción de la salud, la prevención de riesgos laborales y la implementación de actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPÍTULO VII TRABAJO DIURNO, NOCTURNO Y SUPLEMENTARIO

ARTÍCULO 35. JORNADA ORDINARIA. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

ARTÍCULO 36. TRABAJO SUPLEMENTARIO. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede la máxima legal.

ARTÍCULO 37. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

ARTÍCULO 38. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. Solo se reconocerá y remunerará como trabajo suplementario aquel que haya sido previamente aprobado y expresamente ordenado por El Seminario, a través de su jefe inmediato. El Seminario llevará un registro detallado del trabajo suplementario de cada trabajador.

ARTÍCULO 39. El tiempo que el trabajador decida permanecer en su lugar de trabajo por iniciativa propia, sin autorización previa, no será considerado como trabajo suplementario y no generará pago adicional ni compensación.

ARTÍCULO 40. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. De conformidad con la Ley 2466 de 2025, artículo 10 que modifica el artículo 160 del CST: 1. El trabajo diurno es el que se realiza entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m. 2. El trabajo nocturno es el que se realiza entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente.

PARÁGRAFO 1: Durante los horarios laborales se concederán espacios para pausas activas y saludables de 5 minutos en la jornada de la mañana y el mismo tiempo en la jornada de la tarde.

ARTÍCULO 41. 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. (Artículo 24, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 42. Seminario no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores el Jefe Inmediato, con previa autorización del Rector. En los casos de fuerza mayor, caso fortuito, de amenaza, de ocurrir algún accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las instalaciones de El Seminario, no se requerirá de la autorización del Ministerio de Trabajo; pero únicamente se permite este tipo de trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de El Seminario no sufra perturbación grave.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

PARÁGRAFO 2. DESCANSO EN DÍA SÁBADO. Pueden repartirse las horas semanales de trabajo legales vigentes 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.

CAPÍTULO VIII DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 43. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO O FESTIVOS. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los días de fiesta de carácter civil o religioso: el primero de enero, el seis de enero, el diecinueve de marzo, el primero de mayo, el veintinueve de junio, el veinte de julio, el siete de agosto, el quince de agosto, el doce de octubre, el primero de noviembre, el once de noviembre, el ocho de diciembre y el veinticinco de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

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(a) tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo (excepción, Literal-d-Art 27 L 50-90). Cuando no se trate de un salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, destajo o unidad de obra, el salario computable para los efectos de remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando solamente los días trabajados.

PARÁGRAFO 2: El ARTÍCULO 14 de la Ley 2466 de 2025 modificó el artículo 179 del CST, respecto a la remuneración en días de descanso obligatorio: DEFINICIÓN DE DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO: Para todos los efectos, cuando el presente Reglamento o el CST hagan referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio". DÍA DE DESCANSO DIFERENTE AL DOMINGO: Las partes podrán convenir por escrito que el día de descanso obligatorio sea diferente al domingo; en caso de que no exista pacto escrito, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo. RECONOCIMIENTO Y PAGO: El trabajo realizado en día de descanso obligatorio o en días de fiesta será remunerado con el recargo correspondiente, calculado sobre el salario ordinario en proporción a las horas efectivamente laboradas, sin perjuicio del salario ordinario al que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. COINCIDENCIA

DE DÍAS DE DESCANSO: Cuando el día de descanso obligatorio coincida con otro día de descanso remunerado, el trabajador que labore en dicho día tendrá derecho exclusivamente al recargo establecido. CLASIFICACIÓN DE OCASIONALIDAD: Ocasional: hasta dos (2) días de descanso obligatorio laborados durante el mes calendario. Habitual: tres (3) o más días de descanso obligatorio laborados durante el mes calendario. IMPLEMENTACIÓN GRADUAL DEL RECARGO: A partir del 1 de julio de 2025: 80% sobre el valor de la hora ordinaria. A partir del 1 de julio de 2026: 90%. A partir del 1 de julio de 2027: 100%. El empleador podrá aplicar el recargo del 100% antes de las fechas indicadas si así lo decide.

ARTÍCULO 44. AVISO SOBRE TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en día de descanso obligatorio, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical, o realizar la notificación personal a cada trabajador de la cual debe quedar constancia escrita. En esta relación o notificación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio que tendrá el trabajador(a). (Artículo 185 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 45. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior. Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) semanales, literal c), art. 161 C.S.T., el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTÍCULO 46. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, El Seminario suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

ARTÍCULO 47. El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas: 1. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de un establecimiento, o por turnos. 2. Desde el mediodía o a las trece horas (1 p.m.) del domingo, hasta el mediodía o a las trece horas (1 p.m.) del lunes.

ARTÍCULO 48. POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL – El seminario cuenta con política de desconexión laboral, implementada y socializada a los trabajadores. Para ello se compromete a cumplir con lo descrito en el documento que se anexa como prueba de ello

CAPÍTULO IX VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 49. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 50. El Seminario puede determinar, para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultáneas o colectivas, y si así lo hiciere, los que en tal época no llevaren un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gozan son anticipadas y se abonarán al cumplir cada uno el año de servicios.

Las vacaciones podrán ser total o parcialmente colectivas de acuerdo con las necesidades del servicio de EL Seminario, cuando medie esta necesidad del servicio; El Seminario determinará los casos en que se podrá conceder su disfrute en tiempo y si se realizará de manera individual. El Seminario podrá dar a conocer con un término de quince (15) días de anticipación, la fecha en que se concederán las vacaciones, ya sea que se disfruten de manera colectiva o individual.

El Seminario llevará un registro especial de vacaciones en que anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento

cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

ARTÍCULO 51. INTERRUPCIÓN DE LAS VACACIONES. Cuando por razones de producción o trabajos especiales El Seminario necesite los servicios de un trabajador que se encuentre disfrutando de sus vacaciones, podrá interrumpirlas notificando por escrito al trabajador. En caso de presentarse enfermedad que requiera incapacidad médica emitida por la E.P.S. durante las vacaciones, estas se interrumpirán durante el tiempo que dure la incapacidad. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ARTÍCULO 52. COMPENSACIÓN EN DINERO DE LAS VACACIONES. Empleador y trabajador podrán acordar por escrito que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. En los casos en que el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso, para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

ARTÍCULO 53. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

PARÁGRAFO 1: Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

PARÁGRAFO 2: La acumulación puede ser hasta por cuatro años cuando se trate de trabajadores de confianza y manejo (Artículo 190 del C.S.T.), o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

PARÁGRAFO 3: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad tienen derecho a gozar de veinte (20) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicio laborado.

ARTÍCULO 54. 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 excluirá para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

PARÁGRAFO. Docentes 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.

ARTÍCULO 55. REINTEGRO DESPUÉS DE VACACIONES. El trabajador tiene la obligación de incorporarse en sus labores después de hacer uso de sus vacaciones en el día indicado con la notificación de vacaciones, solicitando su horario de trabajo con un día de anterioridad a la iniciación de sus labores, en horas hábiles. Cuando se trate de vacaciones colectivas, El Seminario se reserva el derecho de dar las instrucciones a que haya lugar.

CAPÍTULO X PERMISOS, LICENCIAS E INCAPACIDADES

ARTÍCULO 56. El seminario concederá al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los casos establecidos en el art. 57 del CST y la Ley 2466 de 2025: a) Ejercicio del sufragio; b) Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; c) Grave calamidad doméstica debidamente comprobada entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador; d) Comisiones sindicales o entierro de compañeros; e) Citas médicas de urgencia o con especialistas (informadas con 3 días de anticipación); f)

Obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.; g) Citaciones judiciales, administrativas y legales., h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

En el presente reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador (CST, art. 57, num. 6º).

PARÁGRAFO 1: En todos los casos, los trabajadores están obligados a solicitar el permiso o licencia con la debida anticipación y por escrito, explicando los motivos que lo justifican y acompañando las pruebas del caso. Ningún trabajador podrá disfrutar del permiso sin haber obtenido expresamente la autorización escrita correspondiente. En los casos en que el trabajador solicite una licencia o permiso por cualquier causa o motivo no contemplado en la ley, El Seminario se acoge a las alternativas que ha descrito el Ministerio de la Protección Social mediante concepto 303037 de octubre 25 de 2009:

"El permiso a dar al trabajador, para que se pueda ausentar de su sitio de trabajo por un tiempo, corresponde a una licencia de trabajo, la cual podrá ser o no remunerada y por el lapso que LA EMPRESA determine. En el ordenamiento laboral no existe ninguna disposición que obligue a LA EMPRESA a conceder este tipo de licencias, luego en ejercicio de su facultad dispositiva, bien puede concederla o negarla; de concederla, podrá determinar el número de días de duración de la misma y asimismo disponer si será o no remunerada."

La empresa le puede conceder o no al trabajador, los días de licencia que estime convenientes, remunerados o no, así como también puede decidir no otorgar ningún día, caso en el cual, habrá el trabajador de restringirse a los días de descanso obligatorio (domingos y festivos).

La licencia no remunerada, en virtud de lo expuesto por el numeral 4° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, suspende el contrato de trabajo, de tal forma que, durante el lapso de la suspensión, desaparece para el trabajador la obligación de prestar el servicio para el cual fue contratado y para LA EMPRESA, la obligación de cancelar el salario acordado. No obstante, a pesar de lo que dice la norma la empresa, puede disponer lo contrario, es decir, no suspenderlo, pues le estaría brindando al trabajador un derecho no reconocido por la norma. LA EMPRESA puede disponer, que ese

tiempo sea anterior o posteriormente compensado, es decir, que el número de horas de trabajo otorgado en la licencia, sea recuperado alargando las jornadas de trabajo ordinario, sin que ello pueda ser considerado como trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 57. REQUISITOS PARA PERMISOS — PROCEDIMIENTOS DETALLADOS.

TIPO DE PERMISO	TRÁMITE Y PROCEDIMIENTO

CALAMIDAD DOMÉSTICA	La oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho, según lo permitan las circunstancias. El empleador analizará cada caso particular, pudiendo conceder los días según la gravedad de la misma. El Seminario limita a DOS (2) días remunerados la calamidad doméstica. Surtido dicho término, se efectuarán los descuentos correspondientes. Si no se presentan pruebas dentro de tres (3) días siguientes, el empleador procederá con el proceso disciplinario pertinente. Se entiende por calamidad doméstica: todo suceso personal o familiar (hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil), caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador (Sentencia C-930/2009; Ley 2466 de 2025). NO son calamidad doméstica: citas médicas, odontológicas, exámenes programados con anticipación o asistencia a eventos que puedan ser encargados a otras personas.
ENTIERRO DE COMPAÑEROS / SUFRAGIO / CARGOS TRANSITORIOS	En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores. EL Seminario concederá los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, siempre que avisen con la debida oportunidad. El número de los compañeros de la misma sección que se ausenten no puede ser tal que perjudique el funcionamiento de la organización.
CITAS MÉDICAS / ODONTOLÓGICAS	De conformidad con la Ley 2466 de 2025, El Seminario concederá permiso remunerado para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas, cuando se informe al empleador con el certificado previo correspondiente, incluyendo los casos enmarcados en la Ley 2338 de 2023 (diagnóstico y tratamiento de la Endometriosis). LÍMITE DE PERMISOS: Se establece un límite máximo de dos (2) citas médicas durante la jornada laboral por mes calendario. Este límite NO aplicará en los siguientes casos: tratamientos médicos especializados debidamente soportados; terapias o procedimientos continuados autorizados; emergencias médicas; citas de seguimiento ordenadas por el médico tratante dentro del mismo mes; y citas relacionadas con accidentes o enfermedades laborales. PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD: a) El trabajador deberá solicitar el permiso con mínimo dos (2) días hábiles de anticipación, salvo urgencias debidamente justificadas. b) La solicitud debe realizarse por escrito ante el jefe inmediato, indicando: fecha y hora de la cita, entidad prestadora del servicio, tipo de cita o procedimiento, y tiempo estimado requerido. c) Para citas de control o procedimientos programados, el trabajador deberá anexar el soporte de asignación de la cita. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR: a) Presentar el soporte de asistencia a la cita médica dentro de las 24 horas hábiles siguientes a su realización.

	b) Informar con la mayor anticipación posible cualquier cancelación o reprogramación. c) Procurar que el tiempo utilizado sea el estrictamente necesario. CASOS ESPECIALES: Tratamientos o terapias continuadas: Deberán ser informados con mínimo dos (2) días hábiles de anticipación a la programación. Se acordará un plan de manejo que minimice el impacto en el servicio. El Seminario podrá solicitar al trabajador gestionar horarios alternativos cuando sea posible. Urgencias médicas: No requerirán aviso previo, pero sí aviso inmediato al empleador. Deberán ser justificadas dentro de las 24 horas hábiles siguientes con los soportes correspondientes. TIEMPO MÁXIMO CONCEDIDO: — 2 horas incluyendo desplazamiento, para citas dentro del perímetro urbano de la ciudad donde ejecuta sus labores. — 4 horas cuando la cita requiera desplazamiento fuera de la ciudad. El tiempo que supere estos límites sin justificación deberá ser compensado por el trabajador. COMPENSACIÓN DEL TIEMPO: Procederá cuando: no se presente el soporte de asistencia dentro del tiempo estipulado; se compruebe uso indebido del permiso; la duración exceda significativamente el tiempo razonable sin justificación; se supere el límite mensual de solicitudes sin tratarse de caso excepcional; o se supere el límite de tiempo concedido para desplazamiento. RESTRICCIONES Y CONTROL: a) El Seminario podrá verificar la veracidad de los soportes presentados. b) El uso indebido de los permisos o la presentación de documentos falsos será considerado falta grave. c) La reiteración injustificada de citas durante el horario laboral, cuando existan alternativas en otros horarios, podrá ser objeto de llamado de atención. EXCEPCIONES: Las disposiciones de este artículo no aplicarán para: incapacidades médicas; licencias de maternidad o paternidad; citas derivadas de accidentes de trabajo; y casos especiales autorizados por la empresa.

DILIGENCIAS PERSONALES	De conformidad con las políticas institucionales y en aras de mantener un equilibrio entre las necesidades personales de los trabajadores y la adecuada prestación del servicio educativo, se establecen las siguientes disposiciones para el otorgamiento de permisos por diligencias personales: Máximo: dos (2) permisos por semestre, no acumulables. Duración máxima: cuatro (4) horas por permiso. Los permisos deberán solicitarse preferiblemente para el inicio o final de la jornada laboral. PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD: El trabajador deberá presentar la solicitud por escrito con mínimo dos (2) días hábiles de anticipación, especificando: tipo de diligencia, fecha y hora, duración estimada y soporte de la citación o requerimiento. La aprobación estará sujeta a disponibilidad operativa y verificación de soportes. Los tiempos utilizados para diligencias personales deberán ser compensados según lo determine El Seminario. APROBACIÓN a) La aprobación del permiso estará sujeta a: ✓ Disponibilidad operativa ✓ Cumplimiento de los límites establecidos ✓ Presentación oportuna de la solicitud
	✓ Verificación de los soportes b) El jefe inmediato o Dirección Administrativa tendrá la facultad de: ✓ Aprobar o denegar el permiso ✓ Solicitar cambio de horario ✓ Requerir soportes adicionales OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR a) Presentar los soportes de la diligencia dentro de las 24 horas siguientes al permiso b) Programar las diligencias procurando la menor afectación al servicio c) Compensar el tiempo cuando así lo determine la institución CONTROL Y SEGUIMIENTO a) La institución llevará un registro detallado de los permisos otorgados b) El uso indebido o la presentación de soportes falsos será considerado falta grave c) La reiteración de solicitudes que excedan los límites establecidos podrá ser causal de llamado de atención CASOS EXCEPCIONALES a) Situaciones de fuerza mayor o especial gravedad serán evaluadas individualmente por la Dirección Administrativa. b) En caso de hijos con condiciones médicas especiales, se podrán establecer condiciones particulares previa justificación y soporte PARÁGRAFO 1: Los tiempos de permiso utilizados para diligencias personales deberán ser compensados según lo determine la institución, salvo autorización expresa en contrario. PARÁGRAFO 2: La institución se reserva el derecho de verificar la veracidad de los soportes presentados y tomar las medidas disciplinarias correspondientes en caso de encontrar inconsistencias

PARÁGRAFO 1: El Seminario se reserva el derecho de modificar estos procedimientos de acuerdo con las necesidades

del servicio, siempre en concordancia con la normatividad laboral vigente y respetando los derechos fundamentales de los trabajadores.

ARTÍCULO 58. LICENCIAS — PROCEDIMIENTOS DETALLADOS. Licencia es la autorización que se concede a un empleado para dejar de asistir al trabajo, por un lapso no menor de un día, quedando condicionada a la necesidad de servicio, no siendo obligatorio concederla, salvo disposición legal expresa. Las licencias son remuneradas y no remuneradas.

TIPO DE LICENCIA	TRÁMITE Y PROCEDIMIENTO
LICENCIA NO REMUNERADA	El Seminario se reserva la facultad discrecional de aprobar o denegar estas licencias, considerando: Los motivos expuestos, la duración solicitada, las necesidades del servicio, el desempeño del trabajador y la frecuencia de solicitudes anteriores. PROCEDIMIENTO: El trabajador deberá presentar la solicitud por escrito con mínimo tres (3) días hábiles de anticipación, especificando: fecha de inicio y terminación, motivos, datos de contacto durante la licencia y plan de entrega temporal del cargo. La mera presentación de la solicitud no constituye autorización ni da derecho a su goce. EFECTOS: Durante el período de licencia no remunerada se suspenderá el pago de salario y no se contabilizará como tiempo de servicio para efectos de vacaciones. El Seminario podrá revocar la licencia no remunerada en cualquier momento por necesidades del servicio, notificando al trabajador con la debida anticipación. **OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR — ENTREGA DEL CARGO**
	a) **Antes de iniciar la licencia**, el trabajador deberá: • Realizar entrega formal del cargo a su jefe inmediato o a quien El Seminario designe. • Presentar informe del estado de sus funciones y tareas pendientes. • Entregar documentos, elementos y accesos bajo su responsabilidad. • Actualizar los reportes e informes a su cargo. b) La no realización de la entrega formal del cargo podrá ser **causal de suspensión de la licencia autorizada**. **5. CONTROL Y CONSECUENCIAS** a) La inasistencia al trabajo sin que la licencia haya sido autorizada será considerada como **ausencia injustificada** y dará lugar a: • Inicio de proceso disciplinario. • Aplicación de las sanciones establecidas en el presente reglamento. • Descuentos salariales correspondientes. b) El **reintegro** debe realizarse el día hábil inmediatamente siguiente a la terminación de la licencia.

LICENCIA DE LUTO	En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero(a) permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, el trabajador(a) tendrá derecho a una licencia remunerada por luto de CINCO (5) días hábiles. Primer y segundo grado de consanguinidad: ✓ Padres ✓ Hijos ✓ Hermanos ✓ Abuelos ✓ Nietos Primer grado de afinidad: ✓ Cónyuges ✓ Padres del cónyuge ✓ Hijos extramatrimoniales del cónyuge Primer grado civil: ✓ Padres adoptivos ✓ Hijos adoptivos El trabajador(a) debe notificar inmediatamente a su jefe inmediato y podrá disponer de los cinco (5) días hábiles de manera inmediata. A su regreso debe presentar el registro de defunción del familiar dentro de los 30 días siguientes. La grave calamidad doméstica no incluye esta licencia. (Ley 1635/2013; Decreto 648/2017).
LICENCIA DE MATERNIDAD	Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de DIECIOCHO (18) SEMANAS en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor. 1. SOPORTES REQUERIDOS La trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico que contenga:

- El estado de embarazo de la trabajadora.
- La indicación del día probable del parto.
- La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia (por lo menos dos semanas antes del parto).
- Certificado de nacido vivo y registro civil de nacimiento.
- El costo de la licencia está a cargo de la EPS.

2. DISTRIBUCIÓN DE LA LICENCIA

a) Licencia preparto: Una (1) semana anterior a la fecha probable del parto. Si por razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa, podrá gozar de las dos (2) semanas preparto con dieciséis (16) posparto. Si por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

b) Licencia posparto: Duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, según lo previsto en el literal anterior.

3. CASOS ESPECIALES

Parto prematuro: La licencia se ampliará por la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, sumadas a las dieciocho (18) semanas. Para acreditarlo se deberá anexar el certificado de nacido vivo y la certificación del médico tratante que identifique la diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término.

Parto múltiple o hijo con discapacidad: La licencia se ampliará en dos (2) semanas adicionales.

Madre adoptante o padre que quede a cargo del recién nacido (por enfermedad, abandono o muerte de la madre): Las mismas garantías de la madre biológica se extienden en los mismos términos, asimilando la fecha del parto a la de entrega oficial del menor adoptado.

LICENCIA DE PATERNIDAD	El padre tendrá derecho a DOS (2) SEMANAS de licencia remunerada de paternidad para los hijos nacidos del cónyuge o compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido es el Registro Civil de Nacimiento, que deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. Está a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas durante el período de gestación. LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA: Las últimas 6 semanas de la licencia de maternidad podrán disfrutarse entre padre y madre de común acuerdo. Para acceder a ella se deberá: Presentar el registro civil de nacimiento. Ambos padres deberán suscribir un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarlo ante sus respectivos empleadores dentro de los 30 días contados a partir del nacimiento del menor. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo, a fin de garantizar la salud de la madre y del recién nacido. LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE: Se puede optar por una licencia de trabajo de medio tiempo (padre o madre), con los mismos requisitos y soportes de la licencia parental compartida.
	PARÁGRAFO 1: La semana anterior al probable parto es de obligatorio goce, a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. Esta licencia es incompatible con la licencia de calamidad doméstica; si se hubiere solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, esos días serán descontados de la licencia de maternidad.
LICENCIA REMUNERADA PARA CUIDADO DE LA NIÑEZ	De mutuo acuerdo entre empleador y trabajador(a), se concederá la licencia remunerada una vez al año y por un periodo de DIEZ (10) DÍAS HÁBILES, para el cuidado de menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas. (Ley 2174 de 2021). Requiere certificación o incapacidad otorgada por el médico tratante donde conste la necesidad de acompañamiento y el diagnóstico clínico. El pago está a cargo de la respectiva EAPB a la cual se encuentre afiliado el trabajador(a). Se entenderá por enfermedad terminal lo dispuesto para el efecto en el artículo 2o de la Ley 1733 de 2014, o la que la sustituya o complemente.

POLÍTICA DE APROBACIÓN SOLICITUDES DE PERMISOS Y LICENCIAS COLABORADORES
Los permisos o licencias por cualquier tiempo (diferentes a los de la licencia de maternidad, luto y de paternidad) son autorizados por el Jefe Inmediato, previa presentación del colaborador de una solicitud formal por escrito, la cual debe contener el visto bueno del rector. Una vez aprobada, el Colaborador se compromete a entregar en un plazo no superior a un día después de finalizar la licencia, a la Dirección Administrativa, los respectivos soportes que justifiquen el permiso solicitado. En caso de que el colaborador no entregue los soportes o estos no justifiquen su ausencia, será contemplado como una ausencia injustificada a sus labores y se tomará como una licencia no remunerada. Así mismo y dependiendo de la gravedad de la ausencia, el jefe tiene la potestad de iniciar un proceso disciplinario.
POLÍTICA DE SUPLENCIAS SEMINARIO

Cuando la suplencia corresponda a un docente por una actividad académica programada por la Institución (salidas pedagógicas), se autorizará el reemplazo del docente siempre y cuando dentro del presupuesto estimado para la actividad, se haya contemplado los gastos laborales del reemplazo.
Cuando la suplencia corresponda por ausencia de un colaborador por tiempo inferior o igual a tres (3) días, el reemplazo de dicha persona debe ser realizado entre los colaboradores del área.
Cuando la suplencia corresponda por ausencia de un colaborador por tiempo superior a tres (3) días, el área podrá contratar un reemplazo para que realice las labores del colaborador ausente y el salario a asignar a dicho reemplazo no debe generar costos adicionales en la nómina de El Seminario. El mecanismo de contratación del reemplazo será definido por la rectoría y la Dirección Administrativa en su momento

ARTÍCULO 59. INCAPACIDADES MÉDICAS (ENFERMEDAD GENERAL O DE ORIGEN COMÚN, ENFERMEDAD LABORAL, ACCIDENTE LABORAL) — PROCEDIMIENTO. A continuación, se establece el procedimiento de ausentismo por incapacidad médica y la política de aprobación para el otorgamiento de permisos y licencias para los colaboradores de El Seminario:

PROCESO	CARGO RESPONSABLE	PROCEDIMIENTO
NOTIFICACIÓN DE INCAPACIDAD MÉDICA	Trabajador(a)	Informar DESDE EL PRIMER DÍA de ausencia a su jefe inmediato la novedad.

RADICACIÓN INCAPACIDAD ANTE EL EMPLEADOR	Trabajador(a) / Área encargada Dirección Administrativa	Los trabajadores deben entregar la incapacidad médica de su E.P.S. directamente a la Dirección Administrativa, dentro de las 24 horas hábiles siguientes a partir del momento en que inició la incapacidad. Cuando se requiera por motivos de seguimiento a programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el trabajador de manera voluntaria genera consentimiento para revisión y seguimiento, deberá entregar copia del resumen de historia clínica y autoriza al Seminario para el manejo de esta, por ser un documento confidencial. Si presenta incapacidad médica otorgada por médico de medicina prepagada, estos deben estar adscritos en la red de su E.P.S. En caso de que el trabajador presente hospitalización y no sea viable la entrega de una incapacidad inmediata, inicialmente deberá entregar un soporte de hospitalización y posteriormente realizar el respectivo proceso de transcripción y entrega a la Dirección Administrativa, una vez le sea dado de alta. **NO SE ACEPTAN INCAPACIDADES DE MÉDICO PARTICULAR**, salvo que estén transcritas por la EPS. En caso de hospitalización, inicialmente deberá entregar soporte de hospitalización y posteriormente realizar la transcripción y entrega una vez dado de alta. Si presenta incapacidad de médico de medicina prepagada, estos deben estar adscritos en la red de su EPS. Cuando se requiera por motivos de seguimiento a programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el trabajador de manera voluntaria genera consentimiento para revisión y seguimiento, deberá entregar copia del resumen de historia clínica y autoriza al Seminario para el manejo de esta, por ser un documento confidencial. **RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR:** *"…Con base en lo señalado…corresponde al empleado una vez es incapacitado informar a su empleador de tal situación y hacerle llegar el certificado de incapacidad, para que realice el trámite de reconocimiento de las prestaciones a que haya lugar como consecuencia de la incapacidad ante la EPS respectiva…" Ministerio de Salud y de Protección Social República de Colombia Concepto 88023 (mayo 02 de 2012)* ***Incapacidad por Accidente de Transito** ✓ Copia del SOAT ✓ Copia resumen de Historia Clínica ✓ Copia del formato Furips, el cual es realizado por la entidad de salud que le prestó la atención médica. En caso de presentar el formato Furips debe presentar el informe de la autoridad de tránsito (croquis) o declaración juramentada de los hechos (solo si la incapacidad se originó por accidente de tránsito)

Obligaciones:

1. Durante el tiempo de incapacidad, ya sea por enfermedad general o accidente laboral, el Trabajador(a) no debe presentarse a laborar, con el objeto de cumplir con sus recomendaciones médicas.

2. La no entrega del soporte formal de incapacidad, será contemplada como una ausencia injustificada a sus labores, generando apertura de proceso disciplinario.

ÓRDENES DE PAGO POR ENFERMEDAD DE ORIGEN COMÚN:

DÍA DE INCAPACIDAD	ENTIDAD ENCARGADA DE PAGAR	NORMA APLICABLE
01 al 02 día	SEMINARIO DIOCESANO DE CRISTO SACERDOTE.	Art. 3.2.1.10, Parágrafo 1° Decreto 780 de 2016
03 al 180 día	EPS. El Seminario realiza el recobro a la respectiva EPS.	Art. 227 del C.S.T.
181 a los 540 días	Administradora de fondo de pensión AFP — el empleado realiza el cobro directamente.	Art. 142 del Decreto Ley 019 de 2012
Superiores a 541 días	EPS. El Seminario realiza el recobro a la respectiva EPS.	Art. 2.2.3.3.1. Decreto 1333 de 2018

PARÁGRAFO 1: La no entrega del soporte formal de incapacidad dentro de las 24 horas hábiles siguientes a su expedición, será contemplada como una ausencia injustificada a sus labores, generando apertura de proceso disciplinario.

PARÁGRAFO 2: El Seminario solo acepta las incapacidades en caso de enfermedad general, licencia de maternidad y paternidad emitidas por las E.P.S.

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

ARTÍCULO 60. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades: por unidad de tiempo, por obra, a destajo o por tarea, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos o convenciones colectivas.

Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) SMMLV, valdrá la estipulación escrita de un salario integral que compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 SMMLV más el factor prestacional (mínimo 30% de dicha cuantía). Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

Para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o el convencional, este regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas, con excepción de la jornada especial de treinta y seis horas prevista en el artículo siguiente.

ARTÍCULO 61. BONIFICACIONES NO CONSTITUTIVAS DE SALARIO. Es salario toda remuneración ordinaria fija o variable y, en general, todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio.

PARÁGRAFO 1: En la empresa, existen prestaciones adicionalmente establecidas, entendiéndose estas como BONIFICACIONES NO CONSTITUTIVAS DE SALARIO. Esta no se tendrá en cuenta para efectos de liquidación de prestaciones sociales, vacaciones, aportes a la seguridad social, parafiscales o cualquier otro derecho o garantía laboral, conforme a los términos del art. 128 del C.S.T. Esta bonificación se pagará por la mera liberalidad del empleador y de forma extralegal; estableciéndose claramente que no se otorga por rendimiento, producción, ni constituye condición laboral, ni depende de la labor o rendimiento del trabajador, sino como auxilio por mera liberalidad. El presente pago se otorgará de manera esporádica y el EMPLEADOR, a su arbitrio y liberalidad, podrá en cualquier momento cancelar o retirar el pago de esta bonificación.

PARÁGRAFO 2: Los alimentos que suministre EL Seminario, tales como: desayunos, almuerzos, cenas, y refrigerios, no serán constitutivos de salario y por tanto no se tendrán en cuenta para factores prestacionales ni de seguridad social.

ARTÍCULO 62. DE LAS PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS Y BONIFICACIONES ESPECIALES. El empleador podrá reconocer a sus trabajadores de mera liberalidad, primas, bonificaciones extralegales u ocasionales, prestaciones adicionales, de acuerdo con las decisiones que al respecto adopte la gerencia. Las que se entenderán no retribuyen el servicio prestado, constituyen actos de liberalidad de El Seminario; como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes, como el auxilio para vestuario, auxilio para comunicaciones y para estudio, además de las sumas que recibe el trabajador de manera ocasional y por mera liberalidad del empleador como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Estos beneficios o auxilios habituales u ocasionales no constituyen salario en dinero o en especie y en consecuencia no forman parte del salario para ningún efecto o liquidación de derechos laborales, incluidas prestaciones, aportes a la seguridad social e indemnizaciones, de acuerdo con el art. 128 del C.S.T. El Seminario no tendrá en cuenta estos beneficios o reconocimientos para liquidar prestaciones sociales, vacaciones ni para efectuar los aportes parafiscales, de conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990.

De conformidad con el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010, los pagos laborales no constitutivos de salario de los trabajadores particulares no podrán ser superiores al cuarenta por ciento (40%) del total de la remuneración, para efectos de la determinación de la base de cotización de los aportes al sistema de seguridad social integral. En consecuencia, para otorgar estos pagos no constitutivos de salario, El Seminario efectuará los siguientes requisitos legales: 1. Los pagos no constitutivos de salario NO podrán exceder el 40% del valor pagado por concepto de remuneración. 2. Las sumas que sean entregadas ocasionalmente por mera liberalidad siempre se establecerán mediante documento escrito (Otrosí), en el cual se especificará los datos del trabajador y El Seminario, la fecha, el valor y el concepto, con el respectivo recibido por parte del trabajador. 3. El pago se realizará en una dispersión diferente a la nómina. 4. El empleador tendrá la facultad de suspender o retirar dichos pagos en cualquier momento, independientemente de la naturaleza jurídica del contrato de trabajo.

Por último, se establece que en las ocasiones en las que El Seminario realice el suministro de vehículos o transporte, líneas telefónicas u otros elementos, se obliga al trabajador a que sean utilizados única y exclusivamente para efectos laborales y no personales, los cuales de conformidad con el Artículo 128 del C.S.T., no serían salario por tener como finalidad el cabal cumplimiento de las obligaciones a cargo del Trabajador y para aquellos casos donde no se están ejecutando las actividades por las cuales se efectúan, dichos pagos podrán suspenderse sin previa autorización por parte del empleador, sin entenderse esto como una desmejora a las condiciones de trabajo del trabajador(a).

ARTÍCULO 63. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios. El empleador manifiesta que los períodos de pago serán MENSUALES para todo el personal, los días 25 de cada mes, mediante consignación bancaria a la cuenta de cada trabajador.

PARÁGRAFO 1: En caso de coincidir el día de pago con un día dominical o festivo, El Seminario podrá realizar el pago el día hábil siguiente.

PARÁGRAFO 2: Los reclamos que se originen en materia de pago de salarios deben presentarse para su rápida revisión y corrección, caso de que proceda, ante el área encargada designada por la Dirección. Todos los reclamos podrán ser interpuestos en cualquier momento mientras esté vigente el contrato de trabajo y hasta la prescripción concedida por la ley laboral.

ARTÍCULO 64. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador(a), para cada caso; o sin mandamiento judicial. El empleador y su trabajador(a) podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones, compensaciones o libranzas del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

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, previos a los requisitos legales y reglamentarios en cada caso.

De igual forma, cuando existan errores de transacción en el pago de salarios y se supere el monto real de la nómina, y el trabajador no realice la devolución de los dineros extra cancelados, el empleador podrá realizar la respectiva deducción del salario de la siguiente fecha de pago.

PARÁGRAFO 1: Para que proceda una libranza se deberán tener en cuenta las siguientes reglas y las normas vigentes: 1. Que exista autorización expresa e irrevocable por parte del beneficiario del crédito a la entidad pagadora de efectuar la libranza o descuento respectivo de conformidad con lo establecido en la presente ley. 2. Que en ningún caso la tasa de interés correspondiente a los productos y servicios objeto de libranza supere la tasa máxima permitida legalmente.

CAPÍTULO XII SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES Y PRIMEROS AUXILIOS

ARTÍCULO 65. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, para lo cual tendrá la obligación de afiliarlos a EPS, ARL, AFP y Caja de Compensación Familiar. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva, del trabajo, higiene y seguridad industrial, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Con el objeto de velar por la protección integral del trabajador El Seminario, cuenta con Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) cuya función es prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los empleados. Igualmente tiene el objetivo de mejorar las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo, además de la salud en el trabajo, incluyendo la promoción del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados, y se basa en la mejora continua, con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar todos los riesgos que puedan afectar a la seguridad y la salud en el trabajo.

En el SG-SST deben participar todos los empleados, garantizando la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los empleados, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, de conformidad con el decreto 1072 de 2015 y demás normas vigentes de seguridad. Todas las determinaciones que se tomen en el SG-SST son de obligatorio cumplimiento por todos los trabajadores y su inobservancia será causal de cancelación del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 66. SERVICIO MÉDICO. 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, estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 67. 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.

El trabajador que solicite autorización de su jefe inmediato para asistir a citas médicas programadas con especialistas o servicios de urgencia en sus EPS, debe una vez atendido, reanudar a su puesto de trabajo, a excepción de que sea incapacitado por su diagnóstico, en cuyo caso deberá presentar dentro de veinticuatro horas las incapacidades correspondientes.

ARTÍCULO 68. 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.

PARÁGRAFO 1: El empleado deberá informar al Seminario sobre la expedición de una prescripción de incapacidad y su duración, dentro del día hábil siguiente y entregar en los términos señalados por El Seminario, en original o debidamente

las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentra afiliado para efectos del trámite de reconocimiento de la prestación económica.

PARÁGRAFO 2: El Seminario realizará el trámite correspondiente para el reconocimiento de la prestación económica de incapacidad ante la entidad respectiva a la cual se encuentre afiliado el empleado de acuerdo con la naturaleza de la enfermedad.

PARÁGRAFO 3: El Seminario solo acepta las incapacidades en caso de enfermedad general, licencia de maternidad y paternidad emitidas por las E.P.S.

ARTÍCULO 69. Valor de auxilio por enfermedad. En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionada por enfermedad de origen común, el trabajador tiene derecho a que el empleador le pague un auxilio monetario hasta por ciento ochenta (180) días, así: las dos terceras (2/3) partes del salario durante los primeros noventa (90) días y la mitad del salario por el tiempo restante, siempre y cuando el trabajador devengue más del 1SMMLV, y que al momento de realizar los cálculos, el auxilio monetario por enfermedad no laboral no arroje una cifra inferior a 1SMMLV, de conformidad con lo ordenado por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-543 de 2007, Magistrado Ponente Dr. Álvaro Tafur Galvis.

ARTÍCULO 70. SITUACIONES DE ABUSO DEL DERECHO — RESOLUCIÓN 3050 DE 2022. En caso de identificar negativa por parte del trabajador, u omisión o falsedad de la información respecto a las condiciones de salud, se podrá calificar como un presunto abuso del derecho, en atención a la Resolución 3050 de 2022, artículo 11. Constituyen abuso del derecho las siguientes conductas:

1. Cuando se establezca por parte de la EPS, ARL y/o la IPS que el trabajador no ha seguido el tratamiento y terapias ordenadas por el médico tratante, no asista a las valoraciones, exámenes y controles o no cumpla con los procedimientos y recomendaciones necesarios para su rehabilitación, en al menos el 30% de las acciones del plan, sin causa justificada.
2. Cuando el trabajador no asista a los exámenes y valoraciones para determinar la pérdida de capacidad laboral.
3. Cuando se detecte presunta alteración o posible fraude en la emisión de la incapacidad, para lo cual el caso se pondrá en conocimiento de las autoridades competentes.
4. Cuando se detecte agresión al personal médico o amenazas para la generación de incapacidades.
5. La comisión y omisión por parte del usuario de actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud.
6. Cuando se detecten conductas autolesionantes para evitar su recuperación.
7. Cuando se detecte cualquier omisión o modificación de información por parte del trabajador en la certificación de incapacidad.
8. Cuando se detecte que el trabajador busca el reconocimiento y pago de la incapacidad tanto en la EPS-EOC como en la ARL por la misma causa, generando un doble cobro al Sistema.

9. Cuando se detecte durante el tiempo de incapacidad que el trabajador se encuentra emprendiendo una actividad alterna que le impide su recuperación y de la cual deriva ingresos.
10. Cuando no suministre información completa y veraz de su estado de salud o su historia clínica para adelantar dicho proceso.

ARTÍCULO 71. CAUSALES DE SUSPENSIÓN O NO RECONOCIMIENTO DE PAGO DE LA INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD GENERAL. 1. Cuando la EPS o EOC, o la autoridad competente, según el caso, determine que se configuró alguna de las causales de abuso del derecho. 2. Cuando la incapacidad por enfermedad general tenga origen en tratamientos con fines estéticos y sus complicaciones, o se derive de tratamientos que acrediten los criterios de exclusión de que trata el artículo 15 de la Ley 1751 de 2015. (Decreto 1333 de 2018).

ARTÍCULO 72. SISTEMA DE GESTIÓN, SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. El SG-SST será liderado e implementado por el empleador e incluye a trabajadores, aprendices, trabajadores en misión y contratistas. Para SEMINARIO DIOCESANO DE CRISTO SACERDOTE., el SG-SST estará basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer,

PARÁGRAFO 1: Respecto de los casos en que no hay una relación laboral sino una relación civil y/o comercial, tales como los contratistas, proveedores, se entiende que no aplica el presente reglamento, sino el manual interno de contratación y proceso de selección de proveedores y contratistas.

ARTÍCULO 73. EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES Y RECOMENDACIONES — RESOLUCIÓN 1843 DE 2025.

1. Los trabajadores deberán someterse a los exámenes médicos específicos según el perfil de cargo o generales que prescriba El Seminario y en las oportunidades que este señale, ya sea que se realice de manera directa o con el apoyo de entes de seguridad social y/o de seguridad y salud en el trabajo: a) Evaluación médica de preingreso; b) Evaluaciones médicas periódicas (programadas o por cambios de ocupación); c) Evaluación médica de egreso; d) Evaluación médica post-incapacidad; e) Evaluación médica por retorno laboral; f) Evaluación médica ocupacional de seguimiento o de control.

En lo referente a los exámenes de egreso, una vez El Seminario le NOTIFICA la carta que remite a exámenes de egreso, queda constancia que si en el término de CINCO (5) DÍAS contados a partir de la entrega del respectivo documento, NO se realizan los exámenes, El Seminario queda eximido de toda responsabilidad acorde a su desistimiento tácito por inasistencia a los mismos.

2. Atender las recomendaciones de salud establecidas por el SGSST y las entidades prestadoras del servicio de salud.

3. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta afectado por una enfermedad, deberá comunicarlo al área correspondiente que defina EL Seminario, a los integrantes del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o quien haga sus veces por escrito a través de los canales autorizados, dentro del primer día de la enfermedad. En todo caso, el trabajador deberá acudir a la EPS a la que se encuentre afiliado a fin de que esta certifique si puede o no continuar en el trabajo.

3.1 Si este no diere aviso dentro del término indicado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada.

4. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades competentes y el empleador para la prevención de las enfermedades y accidentes laborales.

5. En caso de accidente laboral, aun el más leve, el trabajador lo comunicará en el menor tiempo posible a su jefe inmediato para que estos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y tratamiento oportuno.

PARÁGRAFO 1: Guarda y custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales. Para la custodia y entrega de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales se aplicarán las siguientes reglas (Resolución 1843 de 2025):

a) La custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional estará a cargo del prestador

de servicios de Medicina Laboral o Médico especialista en SST que la generó en el curso de la atención, cumpliendo los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica.

b) Los médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional que formen parte de los servicios médicos de EL Seminario, tendrán la guarda y custodia de la historia clínica ocupacional y son responsables de garantizar su confidencialidad.

c) En ningún caso los empleadores podrán tener, conservar o anexar copia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional a la hoja de vida del trabajador.

d) Los responsables de la custodia podrán entregar copia de la historia clínica ocupacional foliada al trabajador, cuando este lo solicite.

e) En caso de muerte del paciente, la copia de la historia clínica ocupacional será entregada únicamente al cónyuge, compañera(o) permanente, hijos y causahabientes, así como a aquellas personas autorizadas expresamente por la ley.

f) En el evento en que los documentos de la historia clínica ocupacional se encuentren en diversas instituciones, la entidad o persona competente que requiera información contenida en ellos podrá solicitar copia de los mismos a la entidad que los tiene a su cargo, previa autorización del paciente.

g) El responsable de la custodia debe dejar constancia del traslado de la copia de la historia clínica ocupacional entre entidades, mediante acta o registros de entrega y devolución, las cuales deberán ir firmadas por los funcionarios responsables de su custodia.

h) No obstante lo anterior, en las instalaciones de SEMINARIO DIOCESANO DE CIRSTO SACERDOTE. reposará en todo momento el concepto médico laboral emitido por el prestador de servicios de Medicina Laboral o Médico especialista en SST, el cual contendrá únicamente las condiciones de aptitud para el cargo, así como las recomendaciones o restricciones médico-laborales cuando estas apliquen, sin incluir diagnósticos clínicos ni información confidencial de salud del trabajador. Cualquier documento adicional o anexo que soporte dicho concepto permanecerá bajo la custodia exclusiva del responsable del SG-SST de la empresa, quien garantizará su reserva y confidencialidad.

Para el tratamiento, conservación y uso de cualquier documento anexo al concepto médico laboral, se requerirá consentimiento informado previo, libre y firmado por el trabajador, de conformidad con la Ley 1581 de 2012 (Protección de Datos Personales) y la Resolución 1843 de 2025.

ARTÍCULO 74. SEMINARIO DIOCESANO DE CIRSTO SACERDOTE suministrará a todo su personal todos los elementos de seguridad necesarios para su correcta protección, los cuales deberán ser utilizados sin restricción alguna, siendo su uso obligatorio por parte del trabajador. El trabajador que sin justa causa se negare a usar o utilizar en su jornada de trabajo los elementos de protección que le han sido suministrados, no podrá seguir laborando en el resto de su jornada laboral y El Seminario dará inicio al proceso disciplinario correspondiente.

ARTÍCULO 75. EL INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL TRABAJADOR DE LAS INSTRUCCIONES DEL SG-SST. El 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 la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de El Seminario, una vez se hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa a través del procedimiento disciplinario correspondiente.

ARTÍCULO 76. A los trabajadores les está prohibido operar, o usar máquinas, herramientas y/o equipos, que no les han sido asignados, o siendo autorizados utilizarlos para fines totalmente diferentes al encomendado o hacer trabajos distintos a los que les han señalado, a menos que hayan sido debidamente instruidos y autorizados para realizar tal actividad y función en forma escrita.

Quien viole estas disposiciones será objeto de las medidas disciplinarias respectivas, que van desde la suspensión de las labores hasta la terminación unilateral del contrato con justa causa.

En igual sanción incurrirá el trabajador que permita voluntariamente a otro el manejo de las máquinas, herramientas y/o

equipos que le han sido confiados sin autorización de su jefe respectivo.

Los trabajadores al servicio del Seminario, están obligados a observar y cumplir las medidas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, las autoridades del ramo, los reglamentos, instrucciones o los procedimientos que la entidad establezca para la protección personal o colectiva de sus trabajadores.

ARTÍCULO 77. Las reglas mínimas de seguridad que deben obligatoriamente cumplir los empleados o trabajadores son las siguientes:

✓ Verificar al ingresar a su área de trabajo y antes de iniciar sus labores, la presencia de los elementos de protección personal, los equipos, máquinas, herramientas u otros a su cargo.

✓ Informar a su jefe respecto a cualquier hecho o circunstancia de trabajo que considere peligrosa o riesgosa.

✓ No distraer la atención de otro u otros empleados en forma tal que los exponga al riesgo de la ocurrencia de accidentes.

✓ No dejar en su sitio de trabajo o en las otras dependencias de El Seminario, desperdicios, residuos, materiales u otros objetos que puedan originar incidentes o accidentes.

✓ Respetar y observar los avisos de seguridad y rótulos que señalen lugares peligrosos y se obliga a no alterarlos o cambiarlos de ubicación sin la autorización expresa y escrita de su jefe o del coordinador de seguridad.

✓ Dar aviso oportuno en el evento en que se produzca o se propague fuego, u otra circunstancia peligrosa, y de ser el caso, solicitar auxilio inmediato dando las señales de alarma y prestar la colaboración para neutralizar cualquier siniestro.

✓ Dar fiel cumplimiento a la ley que prohíbe fumar en lugares públicos y en los lugares prohibidos por El Seminario, debido al peligro que puede representar la realización de dicha actividad.

✓ Es obligatorio reportar todos los incidentes laborales de acuerdo como lo tenga establecido la organización.

✓ Reportar todos los incidentes con alto potencial de pérdida.

✓ Acatar y cumplir cabalmente con todas las normas del Sistema de Gestión y Seguridad en el trabajo el sistema general de seguridad y salud en el trabajo que imparta el Seminario y la entidad correspondiente.

ARTÍCULO 78. ES ACCIDENTE DE TRABAJO. Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical, siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

ARTÍCULO 79. ES ENFERMEDAD LABORAL. La contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales

vigentes.

ARTÍCULO 80. 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 y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente. La Dirección Administrativa por medio de la Auxiliar de Enfermería, reportará el accidente a la ARL y al Comité Paritario de Salud Ocupacional-COPASST, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L. La empresa tiene hasta dos (2) días hábiles luego de ocurrido el accidente, para reportarlo ante la Administradora de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 81. El empleador debe prestar al accidentado los primeros auxilios y remitirlo al centro médico más cercano o al que la ARL ordene, aun cuando el accidente sea debido a provocación deliberada o culpa grave de la víctima.

PARÁGRAFO 1: SEMINARIO DIOCESANO DE CIRSTO SACERDOTE. tendrá en su establecimiento los elementos necesarios para las atenciones de primera respuesta en casos de accidentes o ataque súbito de enfermedad, tales como botiquín de primeros auxilios y extintor.

PARÁGRAFO 2: El empleado deberá informar a SEMINARIO DIOCESANO DE CIRSTO SACERDOTE sobre la expedición de una prescripción de incapacidad y su duración, dentro del día hábil siguiente y entregar en los términos señalados por la El Seminario, en original o debidamente transcrita, esta prescripción de incapacidad emitida por el médico, acompañada de los documentos exigidos por la ARL. El Seminario realizará el trámite correspondiente para el reconocimiento de la prestación económica de incapacidad ante la entidad respectiva a la cual se encuentre afiliado el empleado de acuerdo con la naturaleza del accidente o enfermedad.

PARÁGRAFO 3: MONTO DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL: Todo afiliado a quien se le defina una incapacidad temporal, recibirá un subsidio equivalente al cien por ciento (100%) de su salario base de cotización, calculado desde el día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación, o de la declaración de su incapacidad.

PARÁGRAFO 4: Para la enfermedad laboral será el mismo subsidio calculado desde el día siguiente de iniciada la incapacidad correspondiente a una enfermedad diagnosticada como laboral.

PARÁGRAFO 5: La Administradora de Riesgos Laborales podrá pagar el monto de la incapacidad directamente o a través del empleador. Cuando el pago se realice en forma directa, la Administradora deducirá del valor del subsidio por incapacidad temporal el porcentaje que debe cotizar el trabajador a los otros subsistemas de Seguridad Social, valor que deberá trasladar con el aporte correspondiente del empleador a la EPS o Administradora de Pensiones a la cual se encuentre afiliado el trabajador.

ARTÍCULO 82. El Seminario conformará el equipo investigador de los incidentes y accidentes de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 7° de la Resolución 1401 de 2007.

PARÁGRAFO 1: El Seminario investigará todos los incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades laborales dentro de los quince (15) días siguientes a su reporte y ocurrencia.

ARTÍCULO 83. OTROS LINEAMIENTOS. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto el empleador como los trabajadores, se someterán a lo normado por el Código Sustantivo de Trabajo. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, LEY 1562 DE 2012, el Decreto 1072 de 2015 del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

PARÁGRAFO 1: Harán parte íntegra del presente reglamento todas las políticas y documentos que integran o conforman el Sistema de Gestión seguridad y salud en el trabajo. Por lo cual, el incumplimiento de estas políticas y/o reglamentos será considerado como incumplimiento del presente reglamento interno de trabajo.

ARTÍCULO 84. El no uso de los implementos de seguridad será sancionado por medio de las normas de este reglamento

de trabajo. Los trabajadores deben procurar tener hábito de vida saludable y de autocuidado (cuidado e interdependencia), dentro y fuera de El Seminario.

ARTÍCULO 85. SEMINARIO DIOCESANO DE CIRSTO SACERDOTE no responderá por ningún accidente que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 86. SALUD MENTAL EN EL ÁMBITO LABORAL — LEY 2460 DE 2025. De conformidad con la Ley 2460 de 2025

que modifica la Ley 1616 de 2013, la empresa adoptará medidas para promover y garantizar la salud mental de sus trabajadores, incluyendo: 1) Evaluación y control periódico de los factores de riesgo psicosociales laborales. 2) Implementación de acciones de prevención, sensibilización, orientación y control de factores de riesgos psicosociales en coordinación con la ARL. 3) Garantizar acceso a servicios de atención psicológica a través de la EPS para trabajadores que lo requieran. 4) Promover un ambiente laboral libre de acoso laboral y sexual. 5) Adoptar medidas que contribuyan al bienestar y la salud mental de sus trabajadores durante la jornada laboral. La empresa se abstendrá de despedir o presionar la renuncia de los trabajadores por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

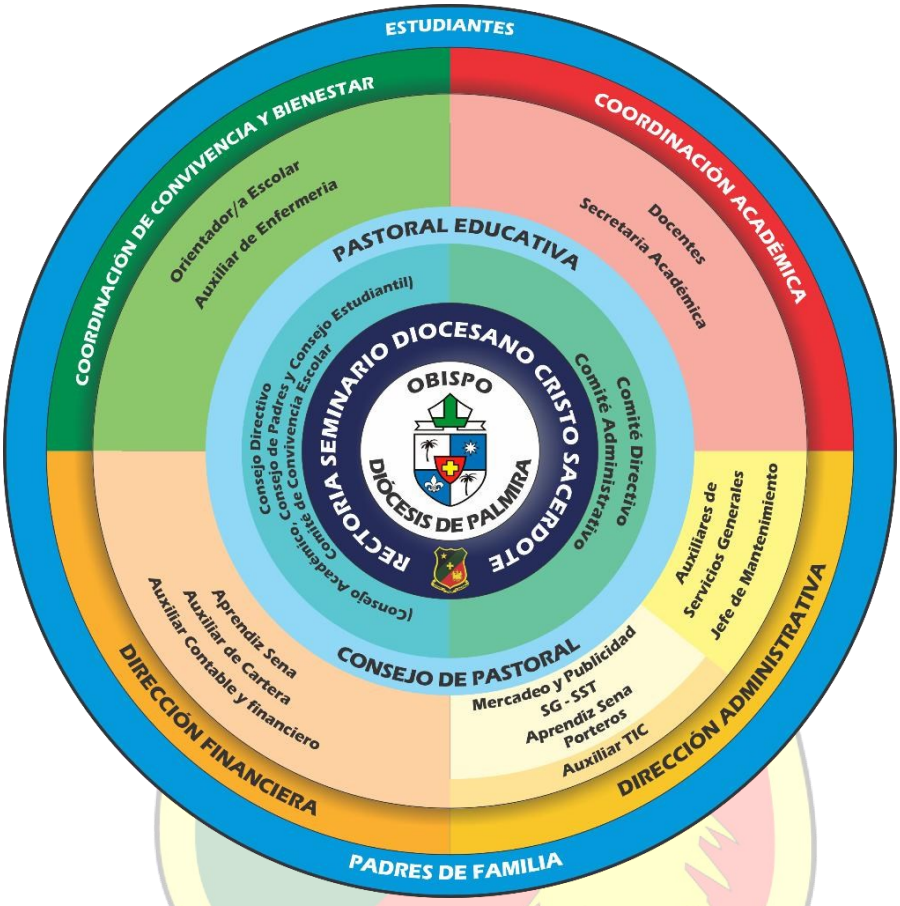
CAPÍTULO XIII ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 87. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en El Seminario es el siguiente:

OBISPO

RECTOR

COMITÉ DIRECTIVO



PARÁGRAFO 1. Tendrán facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de El Seminario: El Rector y la Directora Administrativa.

PARÁGRAFO 2. En lo que se refiere al otorgamiento de permisos y licencias se tendrá en cuenta la reglamentación vigente del momento que tenga El Seminario para estos casos (acuerdos, políticas y/o resoluciones).

CAPÍTULO XIV LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 88. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial que entrañe 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 (CST, art. 242).

ARTÍCULO 89. Los menores no podrán ser trabajadores en las siguientes actividades: trabajos con sustancias tóxicas o nocivas, en temperaturas anormales o en ambientes contaminados, donde estén expuestos a ruidos que sobrepasen los ochenta decibelios, que impliquen exposición a radiaciones, corrientes eléctricas de alto voltaje, sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.

PARÁGRAFO 1: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos

Nacional o en una Institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo, o que obtengan el certificado de aptitud profesional expedido por el servicio nacional de aprendizaje "SENA", podrán ser trabajadores en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

PARÁGRAFO 2: Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículos 245 y 246 del Decreto 2737 de 1989; Ley 1098 de 2006).

PARÁGRAFO 3: Conforme a la Ley 2466 de 2025: Los menores entre 15 y 17 años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana. Los mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

CAPÍTULO XV PRESCRIPCIONES DE ORDEN — DEBERES Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR Y DEL EMPLEADOR

ARTÍCULO 90. DEBERES GENERALES DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores(as) tienen como deberes los siguientes:

1. Cumplir con las obligaciones que se deriven de la Constitución Política y las Leyes de la República, así como del Estatuto General de Docentes, Reglamento Interno de Trabajo, reglamentos internos de El Seminario, Proyecto Educativo Institucional, Manual de Convivencia, Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo y demás normas, políticas y procedimientos internos de la institución.
2. Cumplir a cabalidad con las funciones y responsabilidades que se encuentran establecidas dentro de su perfil del cargo.
3. Tratar respetuosamente a los miembros de la comunidad de la Institución, dentro y fuera de sus instalaciones.
4. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo.
5. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
6. Trabajar en forma integrada con los demás colegas, de tal manera que se propicie la unión, colaboración y beneficio para la comunidad.
7. Respeto y subordinación a los superiores.
8. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de El Seminario.
9. Promover el sentido de pertenencia a la Institución, reflejando un comportamiento congruente con su filosofía y valores.
10. Cumplir diariamente con la jornada de trabajo completa, salvo los casos de permisos regulados en este reglamento.
11. Ejecutar los trabajos que le confíen con honestidad, honradez, buena voluntad y responsabilidad intelectual.
12. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
13. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las

máquinas o instrumentos de trabajo.

14. Guardar la más estricta reserva de cuanto vea u oiga dentro del lugar de trabajo.
15. Abstenerse de llegar al Seminario bajo los efectos de barbitúricos, drogas enervantes, licores o cualquier sustancia semejante o ingerirlo en el lugar de trabajo.
17. Asistir puntualmente al trabajo de acuerdo con el horario establecido.
18. Acatar estrictamente el acuerdo de confidencialidad firmado entre las partes contractuales, someterse a este y a las implicaciones que de tipo disciplinario, económico, penal y civil conlleve su no cumplimiento.
19. Informar ante las autoridades del empleador, de acuerdo con el orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de este o a las normas legales, por parte de o con la participación de trabajadores del empleador o de terceros.
20. Denunciar ante El Seminario la sustracción de herramientas o cualquier implemento de trabajo, que haga cualquier persona, o el uso de elementos o vehículos para fines distintos de los señalados por El Seminario.
21. Atender las indicaciones que el empleador haga por medio de carteles, circulares, anuncios, instrucciones, procedimientos y demás.
22. Desempeñar el cargo de acuerdo con las funciones señaladas en la descripción del cargo u oficio, así como las que sean conexas o complementarias de la labor principal, todo de acuerdo con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos por el empleador.
23. Cumplir con lo establecido en la Política de Convivencia y Prevención de Acoso Laboral y Acoso Sexual en el entorno laboral y educativo, de conformidad con la Ley 1010 de 2006, Ley 2365 de 2024 y Resolución 1843 de 2025.
24. Guardar la confidencialidad de la información sobre violencias basadas en género y discriminación contra mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+, propiciando un ambiente de trabajo libre de dichas violencias. (Art. 57 CST, Ley 2466 de 2025).
25. Dar un trato respetuoso, libre de coerción, intimidación, maltrato, amenaza, acoso, discriminación y afines a los miembros de la empresa y usuarios del servicio.
26. Participar activamente en los programas de inducción y en los cursos de entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.
27. Propiciar un ambiente de trabajo para que no ocurra ningún tipo de violencia, y en especial evitar la violencia basada en género en contra de las mujeres o personas de los sectores sociales LGBTIQ+.
28. Informarse sobre el tema de violencias basadas en género y los canales de atención que la Empresa ha puesto al servicio de su comunidad para tratar estas conductas.
29. Poner en conocimiento de las instancias que la Empresa ha previsto, situaciones de maltrato, acoso, amenaza, discriminación y afines que se den como consecuencia de las violencias basadas en género en contra de las mujeres o personas de los sectores sociales LGBTIQ+.
30. Guardar estricta confidencialidad sobre la información y datos de los miembros de la Comunidad Educativa que sean de su conocimiento por motivo de sus funciones y/o responsabilidades definidas en el perfil del cargo, tal y como lo establece la Ley 1581 de 2012 para la protección de datos personales. En caso de infracción a esta confidencialidad es acreedor del pago de los daños y perjuicios causados a El Seminario, sin perjuicio de las acciones penales, labores y disciplinarias que pudieran corresponder.
31. Los colaboradores deben abstenerse de distraerse de sus funciones durante la jornada laboral. Por lo tanto, solo podrán hacer uso de dispositivos electrónicos tales como celulares, tabletas y similares en la medida que se requiera para el desarrollo de sus funciones. Cuando requieran hacer uso de dispositivos electrónicos por razones personales, deben informar a su jefe Inmediato para obtener la respectiva autorización. El personal académico durante clases o en la supervisión de alumnos deben colocar sus celulares en silencio o en modo vibración.

32. Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza de los contratos de trabajo, de las disposiciones legales, de los reglamentos, instrucciones, procedimientos y normas de El Seminario.

DEBERES ESPECIALES DE LOS DOCENTES: Además de los deberes generales establecidos en los artículos anteriores, los docentes deberán cumplir con las obligaciones específicas contenidas en el Manual de Funciones y Perfil de Cargo de la institución, el Proyecto Educativo Institucional, el Manual de Convivencia, y las normas que regulan la actividad docente, incluyendo la identificación y reporte de casos de acoso escolar, violencia escolar y vulneración de derechos sexuales y reproductivos.

a. Se prohíbe impartir clases particulares pagadas dentro o fuera de la institución a estudiantes del Seminario, salvo excepciones autorizadas por Rectoría.
b. Contribuir a la construcción y aplicación del Manual de Convivencia
c. Identificar, reportar y realizar el seguimiento a los casos de acoso escolar, violencia escolar y vulneración de derechos sexuales y reproductivos que afecten a estudiantes. Si la situación de intimidación de la que tienen conocimiento se hace a través de medios electrónicos igualmente deberá reportar al Comité de Convivencia para activar el protocolo respectivo.
d. Transformar las prácticas pedagógicas para contribuir a la construcción de ambientes de aprendizajes democráticos y tolerantes que potencien la participación, la construcción colectiva de estrategias para la resolución de conflictos, el respeto a la dignidad humana, a la vida, a la integridad física y moral de los estudiantes.
e. Participar de los procesos de actualización y de formación docente y de evaluación del clima escolar del establecimiento educativo.
f. Ejercer la actividad académica con honestidad y responsabilidad intelectual, respetando las diferentes opiniones.
g. Participar en las reuniones de docentes y en las actividades académico-administrativas, para las cuales fueren requeridos.
h. Desarrollar los cursos asignados de acuerdo con los programas curriculares de El Seminario y según los calendarios establecidos.
i. Inculcar en los estudiantes el respeto por a los valores históricos y culturales de Colombia y el mundo.
j. Desarrollar actividades como homenaje a los símbolos patrios, actividades extracurriculares, intercalases o suplencias.
k. Mantener al día los libros de seguimiento de sus estudiantes.
l. Realizar las evaluaciones académicas programadas en cada departamento y dar a conocer a los estudiantes los resultados de sus reportes evaluativos antes de ser pasadas a los informes que irán al computador.
m. Cumplir con la entrega de los informes, preparadores de clase, registro anual de valoración, libro de seguimiento del estudiante y demás materiales con cuya elaboración se haya comprometido según los plazos planificados en el “cronograma Escolar” vigente o según instrucciones de la Coordinación Académica.
n. Los informes de los estudiantes, así como también los documentos oficiales de la Institución deben elaborarse o redactarse preferiblemente dentro de El Seminario.
o. Corregir y/o revisar con los estudiantes sus evaluaciones.
p. Llamar a lista diariamente al principio del día y mantener un registro de asistencia cuya información se trasladará a las calificaciones intermedias y semestrales

q. Citar a los padres de familia cuando sea necesario, con previa notificación a la Coordinación Académica.
r. No dar clases particulares pagadas dentro o fuera de la Institución, a cualquier estudiante de El Seminario, salvo excepciones expresas autorizadas por rectoría y Coordinación Académica de El Seminario.
s. La resolución de conflictos, el respeto a la dignidad humana, a la vida, a la integridad física y moral de los estudiantes.
t. Participar de los procesos de actualización y de formación docente y de evaluación del clima escolar del establecimiento educativo.
u. Identificar, reportar y realizar seguimiento a casos de:

✓ Acoso escolar
✓ Violencia escolar
✓ Vulneración de derechos sexuales y reproductivos
✓ Intimidación por medios electrónicos

RELACIÓN CON ESTUDIANTES Y FAMILIAS

a. Transformar las prácticas pedagógicas para: Construir ambientes democráticos y tolerantes, Potenciar la participación estudiantil, Fomentar estrategias de resolución de conflictos, Promover el respeto a la dignidad humana
b. Gestionar la comunicación con familias: Citar a padres cuando sea necesario, notificar previamente a Coordinación Académica, Mantener canales de comunicación institucionales.

RESTRICCIONES ESPECÍFICAS

a. Se prohíbe impartir clases particulares pagadas: Dentro y fuera de la institución a estudiantes del Seminario, Excepto con autorización expresa de Rectoría y Coordinación Académica.

PARÁGRAFO 1: El incumplimiento de cualquiera de estos deberes será considerado falta disciplinaria y dará lugar a las sanciones establecidas en el presente reglamento.

PARÁGRAFO 2: Los docentes deberán cumplir adicionalmente con lo establecido en el Manual de Funciones y Perfil de Cargo de la institución.

Todo colaborador y docente de la institución deberá:

1. Mantener una conducta ética y profesional ejemplar que refleje los valores institucionales.
2. Cumplir con las políticas, procedimientos y protocolos establecidos por la institución.
3. Proteger la integridad física, emocional y psicológica de los estudiantes.
4. Reportar inmediatamente cualquier situación que pueda poner en riesgo a los miembros de la comunidad educativa.
5. Participar en las capacitaciones sobre prevención de acoso y protección de menores.

OBLIGACIONES FRENTE A LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO

1. Definiciones y Alcance

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento físico, verbal o no verbal de naturaleza sexual que:

✓ Atente contra la dignidad de cualquier miembro de la comunidad educativa
✓ Cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo
✓ Condicione oportunidades académicas o laborales a favores de naturaleza sexual

2. Prohibiciones Específicas

a) En relación con estudiantes:

✓ Realizar comentarios sobre su apariencia física.
✓ Establecer contacto físico innecesario.
✓ Hacer insinuaciones de naturaleza sexual.
✓ Mantener comunicación por redes sociales personales.
✓ Programar encuentros fuera del entorno escolar
✓ Tomar o compartir fotografías sin autorización institucional.
✓ Realizar favores especiales o dar regalos personales

b) En el entorno laboral:

✓ Hacer bromas o comentarios de contenido sexual
✓ Mostrar o compartir material de contenido sexual
✓ Realizar contacto físico no deseado
✓ Ejercer presión para obtener favores sexuales
✓ Tomar represalias por rechazos o denuncias

INTERACCIONES APROPIADAS CON ESTUDIANTES

Espacios y Momentos de Interacción

Los docentes y colaboradores deberán:

a) Mantener las puertas abiertas durante reuniones individuales con estudiantes
b) Realizar tutorías únicamente en espacios designados y visibles
c) Evitar permanecer a solas con estudiantes en espacios cerrados
d) Utilizar exclusivamente los canales de comunicación institucionales
e) Mantener un registro de las reuniones individuales

2. Límites Profesionales, se establece que:

a) La comunicación debe limitarse a temas académicos y de bienestar estudiantil
b) Las muestras de apoyo emocional deben ser profesionales y apropiadas
c) El lenguaje debe ser formal y respetuoso
d) Las correcciones disciplinarias deben seguir los protocolos establecidos
e) La información personal del estudiante es confidencial

PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN

1. En Situaciones de Riesgo - El personal deberá: a) Intervenir inmediatamente ante situaciones de riesgo b) Documentar por escrito cualquier incidente c) Reportar a las autoridades institucionales correspondientes d) Activar los protocolos de protección establecidos e) Mantener la confidencialidad del caso
CONSECUENCIAS Y SANCIONES
El incumplimiento de estas disposiciones será considerado falta grave y podrá resultar en: 1. Suspensión inmediata de funciones 2. Proceso disciplinario 3. Terminación del contrato 4. Reporte a autoridades competentes 5. Inclusión en listas de control institucional
MEDIDAS PREVENTIVAS
La institución implementará: 1. Capacitaciones 2. Protocolos de supervisión y acompañamiento 3. Sistemas de reporte confidencial 4. Evaluaciones periódicas de clima escolar 5. Campañas de sensibilización

PARÁGRAFO 1: La institución se compromete a mantener la confidencialidad de las denuncias y a proteger a los denunciantes de represalias.

PARÁGRAFO 2: Estas disposiciones son complementarias a las establecidas en la Ley 1257 de 2008, Ley 1620 de 2013 y demás normatividad aplicable sobre prevención y atención del acoso.

PARÁGRAFO 3: La institución actualizará periódicamente estos protocolos según la evolución de la normatividad y las necesidades identificadas en la comunidad educativa.

ARTÍCULO 91. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo, en este Reglamento y de las contenidas en la legislación vigente, serán especialmente obligaciones del trabajador, entre otras, las siguientes:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, con solicitud y eficiencia.
2. Observar los preceptos de este Reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta El Seminario o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
3. Cumplir fiel y estrictamente todas y cada una de las disposiciones de los Reglamentos de El Seminario, Manual de Convivencia, Políticas de la Institución, y las demás normas que esta dicte o las que resulten de la naturaleza del contrato y las previstas en las diversas disposiciones legales, convencionales, pactos colectivos, fallos arbitrales y Resoluciones del Ministerio de Trabajo.
4. Cumplir con lo establecido en el perfil del cargo, el cual se encuentra disponible en el Área de la Dirección Administrativa.

5. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada —incluidas bases de datos— y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a El Seminario o a la Comunidad, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
6. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los documentos, instrumentos, útiles, equipos de audio, iluminación, efectos especiales, herramientas, vehículos, muebles, bienes e instrumentos que les hayan facilitado o confiado para el desempeño de su labor.
7. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros y miembros de la comunidad educativa, evitando cualquier conducta de agresión física o verbal en su contra.
8. Comunicar oportunamente a El Seminario las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios, así como las sugerencias útiles o necesarias que ayuden al mejoramiento de la Institución o de los intereses de sus compañeros.
9. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de El Seminario.
10. Registrar en la Dirección Administrativa su domicilio y dirección, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra, con un tiempo máximo de una (1) semana posterior al cambio de residencia. El Seminario dirigirá cualquier comunicación escrita a la última dirección registrada, entendiéndose como válidamente remitida y notificada al trabajador en tal caso.
11. Informar por escrito o a través de correo electrónico, de manera inmediata, cuando se produzcan cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos, estudios realizados o títulos obtenidos, con el fin de que El Seminario pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.
12. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio del Empleador toda su capacidad moral de trabajo; cumplir el contrato cuidadosa y diligentemente en el lugar, tiempo y demás condiciones acordadas; observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes sobre el trabajo, a fin de lograr calidad y eficiencia.
13. Asistir con puntualidad al trabajo según el horario fijado por El Seminario o el acordado con el trabajador; trabajar de manera efectiva la jornada reglamentaria y dar el rendimiento que corresponde a su capacidad laboral.
14. Guardar absoluta lealtad con El Seminario y mantener en escrupulosa reserva la información especializada que haya adquirido con ocasión de su vinculación, los secretos comerciales, técnicos, académicos o administrativos cuya divulgación pueda causar perjuicio a El Seminario. En todo caso, deberá mantener estricta reserva sobre todo dato que obtenga en el ejercicio de sus funciones o por razón de ellas.
15. Conservar la disciplina que exigen el servicio y la buena marcha de El Seminario. Ser leal a la Institución y brindar juicios críticos y posibles soluciones que ayuden al mejoramiento de la misma.
16. Conservar una conducta pública acorde con el decoro y la dignidad del cargo.
17. Portar el carné que otorga El Seminario y que acredita al personal como trabajador, y presentarlo en todas las ocasiones en que así lo exija El Seminario por razones de cualquier control.
18. Portar permanente y debidamente el uniforme entregado por El Seminario y de acuerdo con los estándares establecidos por éste, haciendo buen uso del mismo, manteniendo la buena imagen y presentación personal. Para el personal que no use uniforme, debe utilizar prendas de vestir apropiadas para su posición, absteniéndose de usar: blue-jeans rotos o descaderados, shorts, minifaldas, camisetas con propaganda, sandalias de caucho, ropas que dejen al descubierto hombros y espalda, vestidos o blusas transparentes, pantalones de fatiga y sudaderas. Toda excepción para actividades específicas será aprobada por el jefe

respectivo.

19. Cumplir con lo establecido en el procedimiento de ausencias y permisos de El Seminario. Cuando por razones de enfermedad laboral o no laboral no pueda presentarse a trabajar, reportar de manera inmediata a su jefe inmediato y presentar la correspondiente incapacidad médica expedida por la E.P.S. dentro de los dos (2) días siguientes a su expedición; en caso de no poder presentarse personalmente, deberá enviarla a la Dirección Administrativa por cualquier medio. No se aceptarán incapacidades expedidas por médico particular, salvo que estén transcritas por la EPS.
20. Dar aviso inmediato al respectivo superior cuando por justa causa no pueda concurrir al trabajo.
21. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por los encargados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Institución o por las autoridades del ramo, y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
22. Cumplir fielmente todas las disposiciones de la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la Política Instruccional para la Prevención del Consumo de Tabaco, Alcohol, Bebidas Energizantes y Drogas Ilícitas, el Reglamento de Higiene Industrial, así como las demás normas, políticas, órdenes e instrucciones generales de El Seminario.
23. Cumplir con lo establecido en la Política de Convivencia y Prevención de Acoso Laboral y Acoso Sexual en el entorno laboral y educativo.
24. Acatar las órdenes e instrucciones que sobre seguridad y vigilancia de las instalaciones indique la Dirección Administrativa por medio de la portería de El Seminario o la empresa de vigilancia privada que esté contratada.
25. Participar y asumir la responsabilidad en las funciones que se le asignen como miembro de las brigadas de emergencia, de evacuación, incendio, primeros auxilios, y demás comités que requiera El Seminario.
26. Dar aviso inmediato al jefe inmediato, brigadista o responsable del SG-SST de cualquier accidente o incidente, aun leve, que sufra el trabajador, así como los que afecten máquinas, vehículos o equipos de El Seminario. Igualmente, dar aviso sobre la existencia de condiciones defectuosas o fallas en las instalaciones, maquinarias, procesos y operaciones de trabajo y sistemas de control de riesgos.
27. En el evento de que El Seminario tenga fundadas dudas sobre el estado de sobriedad del trabajador al iniciar o dentro de la jornada laboral, el trabajador estará obligado a permitir que se le practique prueba de alcoholemia y/o cualquier otra prueba técnica por parte de la Institución o el tercero autorizado por ésta para el efecto.
28. Realizar por sí mismo aquellas labores o tareas conexas, accesorias o complementarias a la principal del cargo que desempeñe, tales como el mantenimiento simple y rutinario de los equipos a su cargo, limpieza y correcta presentación del sitio de trabajo.
29. Dar un trato adecuado a los equipos de El Seminario, ya que son un activo importante. Es responsabilidad de cada trabajador velar porque los equipos, implementos, instrumentos y útiles se encuentren en buen estado, y reportar cualquier daño de manera inmediata al jefe inmediato para proceder con la reparación respectiva.
30. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, y laborar en horas extras cuando lo solicite El Seminario, siempre dentro de las normas establecidas por la Ley y respetando lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras y días festivos, previa autorización del Ministerio del Trabajo cuando aplique.
31. Evitar e impedir la pérdida y desperdicio de materias primas, energía, combustible, lubricantes, papelería, activos fijos, elementos de aseo, dotación y demás elementos materiales de El Seminario.
32. Ningún trabajador puede ingresar a las instalaciones de El Seminario en horas y días no laborales, sin autorización expresa y escrita de su superior.
33. Cumplir estrictamente con lo establecido por El Seminario en los procedimientos de la Dirección Administrativa,

y mantenerse actualizado en las normas, procedimientos y políticas establecidas por El Seminario y el Gobierno para el desempeño de su labor y la correcta ejecución institucional.

34. Someterse a todos los controles y registros indicados por El Seminario.
35. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarla; la ausencia del mismo está prohibida salvo orden superior.
36. Asistir a las reuniones generales o de grupos organizadas por El Seminario, y asistir puntualmente a los cursos de capacitación o perfeccionamiento organizados por la Institución.
37. Aceptar los cambios de labor, función u oficio que disponga el empleador, cuando tales cambios no desmejoren las condiciones laborales del trabajador ni desvirtúen el objeto del contrato inicial.
38. Informar a personal directivo las dificultades o anomalías que se presenten en la zona de trabajo o en el evento correspondiente.
39. Ser veraz en todo caso.
40. Usar el servicio de correo electrónico y demás medios de comunicación de El 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 institucionales, tener acceso en cualquier momento a los mensajes que sus empleados transmitan o reciban desde cuentas o equipos de propiedad de El Seminario, sin que ello constituya violación de sus comunicaciones; en consecuencia, queda terminantemente prohibido usar dichos medios para comunicaciones de la vida privada.
41. Diligenciar el formulario de permiso cuando vaya a solicitar ausencia, de acuerdo con el procedimiento establecido por El Seminario.
42. Una vez El Seminario realice la entrega de dotación y EPP, el trabajador tiene la obligación de entregar la dotación y EPP anterior, en atención a que estos elementos deben ser colocados para disposición final.
43. Entregar inmediatamente a El Seminario los objetos que el trabajador encuentre en las instalaciones, cuando estos hayan sido olvidados o abandonados por los usuarios y/o visitantes de dichas instalaciones.
44. Someterse a la prueba de seguridad (polígrafo), cuando El Seminario lo requiera y/o lo solicite.
45. Una vez el trabajador cumpla con los requisitos para tener derecho a su pensión, este se obliga a realizar los trámites pertinentes. Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador cumpla con los requisitos establecidos en la Ley Laboral para tener derecho a la pensión, si este no la solicita, El Seminario podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre del trabajador.
46. Abstenerse de realizar cualquier tipo de proselitismo político o religioso en general dentro de la Institución.
47. Acatar estrictamente el acuerdo de confidencialidad firmado entre El Seminario y el trabajador, con el fin de guardar reserva absoluta en relación con los derechos de autor y propiedad intelectual de la Institución.
48. Usar correctamente las herramientas tecnológicas y de ofimática proporcionadas y asignadas por El Seminario en el ejercicio de sus funciones.
49. Guardar la confidencialidad de la información que conozca con ocasión de sus funciones.
50. Dar un trato respetuoso, libre de coerción, intimidación, maltrato, amenaza, acoso y discriminación a los miembros de El Seminario y usuarios del servicio. Guardar en todo momento el debido respeto, cortesía y amabilidad para con la comunidad educativa, así como para con los superiores, compañeros y público en general.
51. Propiciar un ambiente de trabajo donde no ocurra ningún tipo de violencia, y en especial evitar la violencia basada en género en contra de las mujeres o personas de los sectores sociales LGBTIQ+.
52. Informarse sobre el tema de violencias basadas en género y los canales de atención que El Seminario ha puesto

al servicio de su comunidad para tratar estas conductas.

53. Poner en conocimiento de las instancias que El Seminario ha previsto, situaciones de maltrato, acoso, amenaza, discriminación y afines que se den como consecuencia de las violencias basadas en género en contra de las mujeres o personas de los sectores sociales LGBTIQ+.
54. Hacer uso responsable, ético, seguro y conforme a las políticas internas de El Seminario de toda herramienta, plataforma o sistema basado en Inteligencia Artificial (IA), garantizando en todo momento la confidencialidad de la información de la Institución, la verificación de los resultados obtenidos y el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de protección de datos personales y propiedad intelectual.
55. 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 la empresa.
    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 o equipos 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 del Comité de Convivencia Laboral.

56. Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza de los contratos de trabajo, de las disposiciones legales, de los Reglamentos, instrucciones, procedimientos y normas de El Seminario.

Obligaciones especiales de los Docentes: Además de las obligaciones antes citadas, los docentes tienen las siguientes obligaciones específicas:

a. Abstenerse de dar clases particulares pagadas dentro o fuera de la Institución, a cualquier estudiante de El Seminario, salvo excepciones expresas autorizadas por rectoría y Coordinación Académica de El Seminario.

PARÁGRAFO 1: El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo precedente constituirá infracción gravísima a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, facultando al empleador para poner término inmediato al mismo, con justa causa.

ARTÍCULO 92. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR.

2. Poner a disposición de los trabajadores los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
3. Procurar a los trabajadores instalaciones apropiadas y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales.
4. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad.
5. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
6. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
7. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.
8. 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.
9. Suministrar a los técnicos operativos y al conductor la dotación completa necesaria: uniforme, calzado de seguridad, protección auditiva (técnicos de sonido), arneses y equipos para trabajo en alturas (cuando aplique), EPP para manejo de materiales peligrosos (técnico de efectos).
10. Garantizar la formación y certificación del personal técnico en las competencias específicas requeridas: trabajo en alturas, manejo de sustancias peligrosas, seguridad eléctrica.
11. Suministrar cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor cuando la remuneración mensual sea hasta dos veces el SMMLV (CST, art. 57).
12. Conceder a las trabajadoras en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del CST y demás normatividad vigente.
13. Prevenir las violencias en razón del género en contra de las mujeres o personas de los sectores sociales LGBTIQ+.
14. Propiciar medidas de protección para las víctimas basadas en género y discriminación contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+, atendiendo en primer lugar al tipo de daño o a la amenaza de daño que generan los actos de violencia denunciados.
15. Mantener la confidencialidad de la información que conozca debido a quejas o denuncias basadas en género y discriminación contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+.
16. Respetar el derecho de la víctima de decidir autónomamente respecto de las oportunidades de apoyo y

denuncia de la violencia sexual o debido al género tanto dentro del Seminario como fuera de este.

17. Promover un ambiente de trabajo para que no ocurran conductas de coerción, intimidación, maltrato, amenaza, acoso, discriminación, racismo, violencia basada en género en contra de las mujeres o personas de los sectores sociales LGBTIQ+ y afines y en el que se valore la pluralidad y la diversidad.
18. Implementar medidas que contribuyan al bienestar y la salud mental de sus trabajadores (Ley 2460 de 2025).
19. Implementar la Política de Desconexión Laboral de conformidad con la Ley 2191 de 2022.
20. Garantizar acceso de los trabajadores a los servicios de salud mental a través de la EPS.
21. El Seminario, en cumplimiento de la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), asume las siguientes responsabilidades:
    a. Implementación del SG-SST: Garantizar la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a la normatividad vigente.
    b. Identificación y control de riesgos: Realizar la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, estableciendo controles eficaces para la prevención de accidentes enfermedades laborales.
    c. Capacitación y sensibilización: Brindar formación continua a todos los trabajadores en materia de prevención de riesgos, uso adecuado de elementos de protección personal, y cumplimiento de las normas de seguridad. Dotación de equipos y elementos de protección: Suministrar a los trabajadores los elementos de protección personal necesarios para el desarrollo seguro de sus funciones, asegurando su buen estado y reposición oportuna.
    d. Vigilancia de la salud de los trabajadores: Garantizar la realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso, de acuerdo con la exposición a riesgos laborales.
    e. Promoción de la cultura de seguridad: Fomentar la participación activa de los trabajadores en la identificación y control de riesgos, así como en los comités y brigadas de emergencia del Seminario.
    f. Atención y reporte de accidentes de trabajo: Investigar todos los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, tomando acciones correctivas y reportándolos a las autoridades correspondientes y a la ARL dentro de los plazos establecidos.
    g. Sostenibilidad del SG-SST: Asignar los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para el adecuado funcionamiento del sistema y garantizar su mejora continua.
    h. Cumplimiento normativo: Adoptar y aplicar la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, asegurando el cumplimiento de las obligaciones legales establecidas por el Ministerio de Trabajo y demás entidades competentes.
    i. No represalias: Garantizar que ningún trabajador sea sancionado o despedido por reportar condiciones de trabajo inseguras o sugerir mejoras en la seguridad laboral.
    j. Informar a las víctimas de acoso sexual su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación (Ley

CAPÍTULO XVI PROHIBICIONES PARA EL SEMINARIO Y PARA LOS TRABAJADORES(AS)

ARTÍCULO 93. SE PROHÍBE AL SEMINARIO

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

a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

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 éste.
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 cerrado El Seminario. Así mismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).
11. Despedir o presionar la renuncia de los trabajadores por razones de carácter religioso, político, racial, étnico, de enfermedad o afectaciones a la salud mental.
12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género.
13. Realizar actos de revictimización hacia las víctimas de acoso sexual o acoso laboral (Ley 2365 de 2024).

ARTÍCULO 94. SE PROHÍBE A LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores(as) las siguientes conductas:

1. Engañar al empleador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión, retiro de cesantías, incapacidades médicas y otros, tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina dentro de las instalaciones del empleador, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo y contratistas.
3. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, equipos de sonido, iluminación, efectos especiales, vehículos, productos y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
4. Todo acto inmoral o delictuoso en el Seminario o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

5. Sustraer de el Seminario, sin previa autorización del empleador, los útiles de trabajo, los elementos de protección, las materias primas, los equipos de audio, iluminación o efectos especiales, material pirotécnico, productos elaborados, y cualquier otro bien que sea de propiedad del empleador, sus socios, del representante legal, de sus proveedores, de sus clientes o de cualquier persona que se encuentre bajo la guarda o cuidado del empleador.
6. Presentarse al trabajo o en actividades promocionadas por El Seminario dentro o fuera de él, en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, de drogas enervantes o bebidas alcohólicas. Tener en su cuerpo, al presentarse al trabajo y/o consumir las mencionadas sustancias durante cualquier tiempo de la jornada laboral, alcohol y/o cualquier sustancia y/o droga psicoactiva y/o enervante que pueda producir dependencia. Aunque ciertas normas legales puedan permitir el uso personal de algunas de estas sustancias en ciertas dosis, su presencia en el cuerpo humano durante la jornada laboral es prohibida expresamente en El Seminario, debido a las actividades a las cuales se dedica la institución, poniendo en peligro al menor y demás comunidad educativa.
7. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los guardas del proveedor externo de seguridad.
8. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
9. Los escándalos, peleas y demás actos bochornosos que tengan como causa las relaciones sentimentales entre los compañeros de trabajo.
10. Suspender o retirarse antes de la hora indicada de las labores y/o puesto de trabajo.
11. Llegar a trabajar después de la hora indicada.
12. Fumar en los predios de la Institución o en actividades con estudiantes promocionadas por El Seminario, dentro o fuera de él.
13. Administrar medicamentos de cualquier naturaleza a los estudiantes, a menos que cuente con la autorización del Médico tratante y del padre de familia. En este caso, la única persona autorizada para hacerlo es la Auxiliar de Enfermería de la institución.
14. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de El Seminario.
15. Presentarse al trabajo después de la hora reglamentaria de inicio, o suspenderse y retirarse antes de la hora indicada de finalización, sin orden o autorización del respectivo superior.
16. 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.
17. Ocuparse en trabajos distintos a los de su cargo dentro de El Seminario sin autorización de su superior.
18. No se permite al trabajador organizar, coordinar, colaborar, asesorar ni participar en el recaudo de cuotas de dinero (cadenas de préstamos), esporádicas o periódicas, que provengan de cualquiera de los empleados y que tengan como objeto ser fuente de recursos para ser prestados a trabajadores. Tampoco se permite al trabajador recibir dinero prestado de esos fondos prohibidos en este Reglamento.
19. Dentro del horario laboral, en sitios de trabajo y en tiempo distinto al de los descansos, dedicarse a charlas, discusiones o consultas diferentes de su labor con sus compañeros de trabajo.
20. Distraerse de las actividades dentro de El Seminario durante las horas de trabajo con juegos, burlas, lecturas extrañas a las labores o en cualquier otra forma.
21. Ejercer actos de proselitismo, propaganda o discriminación política, religiosa, racial o de otra índole, con los miembros de la comunidad educativa.
22. Perseguir a sus compañeros por asuntos políticos y/o religiosos dentro o fuera de las instalaciones de El Seminario.
23. Confiar a otro trabajador la ejecución del trabajo asignado, sin permiso expreso de El Seminario.
24. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, permanecer en él o retirarse.
25. Usar los útiles o herramientas suministradas por El Seminario en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60, C.S.T.).

26. Acceder con fines personales a redes sociales dentro de las horas de trabajo, o utilizar dispositivos personales (celulares, tabletas, computadores y similares) para asuntos ajenos a la labor, haciendo uso o no de los medios técnicos y/o tecnológicos que El Seminario ha puesto a su disposición para el desarrollo de sus funciones.
27. Originar riñas, discordias, discusiones, escándalos o actos bochornosos con otros trabajadores, estudiantes o demás miembros de la comunidad educativa dentro de las instalaciones de El Seminario, o tomar parte en tales actos.
28. Hacer afirmaciones falsas o inexactas para eludir responsabilidad, conseguir beneficios o perjudicar a otros.
29. Salir de las instalaciones de El Seminario en horarios distintos a los asignados para descanso, sin previa autorización del jefe inmediato.
30. Dormirse o tomar descanso no autorizado en los sitios y horas de trabajo.
31. Realizar reuniones de asuntos no laborales durante la respectiva jornada de trabajo, o promover, recibir o permitir visitas de familiares o personas ajenas a la institución en horarios de trabajo, sin previa autorización.
32. Retirar de los archivos u oficinas documentos o elementos, o dar a conocer cualquier documento o información confidencial, sin autorización expresa para ello.
33. Sustraer de El Seminario los útiles de trabajo, equipos y demás elementos sin autorización de la Institución.
34. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuadas por el trabajador o con su intervención, durante la vigencia del contrato de trabajo y relacionados con las labores o funciones que desempeñe.
35. Comunicar sin autorización escrita de El Seminario, a terceros, la información que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al Seminario o a miembros de la comunidad educativa.
36. Rendir información, declaración o dictamen falsos que atenten contra los intereses de El Seminario o le causen trastornos en sus actividades.
37. Abusar del servicio telefónico de El Seminario para hacer llamadas de carácter personal, excepto en casos de fuerza mayor o caso fortuito. Queda igualmente prohibido utilizar el correo electrónico institucional para fines personales o reenviar cadenas de mensajes desde cuentas corporativas.
38. Presentar comprobantes o documentos falsos, enmendados, adulterados o no ceñidos a la estricta verdad para cualquier efecto durante la relación laboral, incluyendo certificados, incapacidades médicas u otros documentos tendientes a obtener un provecho indebido.
39. Distribuir periódicos, hojas volantes, circulares, o portar afiches o cartelones de cualquier índole, no ordenados o autorizados por El Seminario, dentro de las instalaciones.
40. Sacar de El Seminario o de los sitios indicados por la institución, vehículos de propiedad de la misma, sin la correspondiente autorización.
41. Entrar o sacar paquetes, bolsas u objetos semejantes de las instalaciones, sin mostrar el contenido al representante de El Seminario o a los vigilantes, cuando sea requerido.
42. Irrespetar, amenazar, intimidar o dar mal trato a las personas, sean estos trabajadores, estudiantes, padres de familia, visitantes, proveedores o cualquier otro miembro de la comunidad educativa.
43. Desacreditar a sus superiores o al Seminario dentro o fuera de él, siempre y cuando el hecho sea debidamente comprobado.
44. Negarse al cumplimiento de sus funciones o a cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan sus superiores, sin causa justificada.
45. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, los estudiantes o la de terceras personas, o que amenace los edificios, máquinas, vehículos, equipos y demás elementos de El Seminario.
46. Introducir sustancias o elementos peligrosos a las instalaciones de El Seminario.
47. Desobedecer o violar cualquiera de las disposiciones e indicaciones contenidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, no observar las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales, vulnerar los sistemas de seguridad, ni concurrir a las prácticas de entrenamiento tendientes a

evitar accidentes de trabajo o no usar permanentemente los elementos de protección personal asignados.

48. Manejar u operar vehículos, equipos o máquinas que no se le hayan asignado, o para los cuales no tenga la debida autorización.
49. Usar equipos de fuego o estufas durante la jornada de trabajo, los cuales pueden poner en peligro la seguridad de los miembros de la comunidad educativa, de El Seminario o de terceras personas.
50. Someter a los alumnos a castigos físicos o psicológicos de cualquier naturaleza.
51. Tomar o pedir dinero prestado de los miembros de la comunidad educativa, o efectuar negocios con los mismos.
52. Insinuar o llevar a los estudiantes a mentir, a omitir la verdad o al engaño.
53. Tomar objetos personales de los miembros de la comunidad educativa.
54. Suministrar a los alumnos libros, revistas, material audiovisual o contenido de cualquier naturaleza que sea contrario a la moral, las buenas costumbres o los principios y valores institucionales del Seminario.
55. Vender y/o comprar entre los miembros de la comunidad educativa, dentro de El Seminario, cualquier clase de productos propios del trabajador o de terceros que sean para beneficio particular. Realizar negociaciones de compra y/o venta de cualquier tipo de artículos, equipos o vehículos entre trabajadores de cualquier nivel jerárquico.
56. Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, sin previa autorización de El Seminario.
57. Permanecer en los lugares de trabajo, sin necesidad justificada, en horas distintas del respectivo horario de trabajo.
58. Ocultar errores o trabajo defectuoso, o no informar de ellos inmediatamente a sus superiores.
59. Cambiar turnos de trabajo sin autorización de El Seminario.
60. Laborar horas extras sin autorización de El Seminario.
61. Promover discordias entre los trabajadores por asuntos de política, religión o asuntos personales ajenos al trabajo.
62. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el Jefe Inmediato, los miembros de su familia, el personal directivo, los compañeros de trabajo u otros miembros de la comunidad educativa. Quedan igualmente proscritas todas las conductas constitutivas de acoso laboral —maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral— de conformidad con la Ley 1010 de 2006 y sus normas concordantes.
63. Realizar dentro de las instalaciones de El Seminario actos obscenos, juegos de manos o de cualquier índole que impliquen tocamientos no consentidos, bromas físicas o cualquier conducta que lesione la moral, las buenas costumbres o la dignidad de los miembros de la comunidad educativa, teniendo en cuenta que la mayoría de los estudiantes son menores de edad.
64. Negarse a participar activamente en el programa de capacitación otorgado por El Seminario para el buen desempeño de su labor, incumplir con las políticas establecidas en dicho programa, o eludir, dificultar o dilatar los exámenes médicos ocupacionales periódicos programados o los derivados de cambio de ocupación.
65. Introducir programas de computador o software no autorizado por el área de Sistemas a un computador de El Seminario, o usar software para el cual la institución no cuente con la respectiva licencia de funcionamiento.
66. Sustraer o intentar sustraer cualquier bien tangible o intangible de propiedad de El Seminario, incluyendo manuales, fotografías, especificaciones y otros secretos institucionales e información confidencial.
67. Rehusarse a utilizar los mecanismos de control de asistencia dispuestos por El Seminario, incluyendo, pero sin limitarse a, registros biométricos.
68. Hacer uso indebido y/o no reglamentario del uniforme, descuidar su correcta presentación, utilizar uniformes no autorizados, portarlo fuera del lugar de trabajo una vez terminada la jornada laboral, o vender, cambiar, regalar o disponer en cualquier forma del vestuario suministrado por El Seminario.
69. Cometer actos delictivos utilizando uniformes, distintivos, identificación o insignias, así como elementos o

bienes de propiedad de la institución puestos bajo su custodia.

70. Cometer actos premeditados, intencionales o agresivos contra la integridad física o psicológica de cualquier compañero de trabajo, estudiante, padre de familia, proveedor o visitante de El Seminario.
71. Permitir que durante la prestación del servicio se violen órdenes o normas reglamentarias, o tolerar tales infracciones y no informarlas oportunamente a El Seminario o sus representantes.
72. Incurrir en conductas constitutivas de acoso sexual, discriminación por razón de género, violencia basada en género contra las mujeres y personas LGBTIQ+, o cualquier otra forma de violencia patriarcal, de conformidad con la Ley 2365 de 2024 y demás normas concordantes.
73. Abrir accesos remotos no autorizados a los sistemas de información de El Seminario, manipular el circuito cerrado de televisión sin autorización expresa, o revelar y/o autorizar la utilización de contraseñas, claves o credenciales propias de la institución a personas ajenas a la misma o a terceros.
74. Mostrar renuencia sistemática a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico del empleador, la EPS, el área de Seguridad y Salud en el Trabajo o por las autoridades sanitarias, para evitar enfermedades o accidentes.
75. No reportar oportunamente al jefe inmediato el deterioro, daño, pérdida o inutilización de equipos, herramientas, vehículos o materiales a su cargo, o no guardar las herramientas, materiales o equipos de trabajo en los lugares señalados por El Seminario o sin la debida seguridad.
76. No avisar oportunamente a El Seminario cuando se encuentre enfermo o cuando por cualquier causa no pueda presentarse al trabajo. El soporte original de incapacidad médica deberá entregarse dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su emisión. Asimismo, queda prohibido no regresar al trabajo una vez termine el efecto del permiso o incapacidad otorgada para consulta médica o cualquier otra diligencia.
77. Distribuir, enviar, compartir o publicar, mediante mensajes de datos, videos u otros medios de comunicación suministrados por El Seminario o utilizados en el ejercicio de sus funciones, contenido que incluya material de naturaleza sexual, violenta, discriminatoria o que atente contra la dignidad de las personas.
78. No usar de manera permanente y correcta los elementos de protección personal requeridos por el oficio u operación que le sea asignada.
79. No observar las disposiciones de conservación del medio ambiente ni las de ahorro de energía, agua, telefonía y demás recursos de la institución.
80. Abrir correos electrónicos de remitentes no identificados o con nombres extraños, o abrir archivos adjuntos no identificados o ejecutables que puedan comprometer la seguridad informática de la institución.
81. Manipular o alterar intencionalmente documentos, formularios, reportes, actas de entrega de equipos o cualquier registro interno de El Seminario.
82. Presentar denuncias falsas de acoso laboral o acoso sexual sin pruebas y de forma temeraria, con el propósito de perjudicar a un compañero de trabajo.
83. Dañar los bienes de propiedad de El Seminario por descuido, negligencia o de manera intencional.
84. Dejar de elaborar los informes de trabajo propios de su cargo o aquellos que le sean solicitados por sus superiores, o suspender la ejecución de un trabajo específico sin justa causa.
85. Beneficiarse en provecho propio o de terceros del conocimiento, las relaciones o la imagen de El Seminario ante la comunidad educativa, proveedores o cualquier otra persona.
86. Presentarse al trabajo en condiciones no higiénicas, desaseado o sucio, o mantener el puesto y lugar de trabajo en malas condiciones de orden y aseo.
87. Iniciar o participar en juegos de manos, tirar objetos, gritar o alterar de cualquier manera la tranquilidad en las instalaciones de El Seminario o en los lugares donde preste servicios.
88. Expedir certificados, constancias o documentos similares a compañeros de trabajo o terceros, sin previa y expresa autorización de El Seminario.
89. Generar descuidos u omisiones que ocasionen gastos, perjuicios o pérdida de tiempo al Seminario, o que afecten el desempeño propio o el de sus compañeros de trabajo.
90. Presentar de manera reiterada un deficiente rendimiento promedio en las labores análogas a su cargo, cuando

no se corrija en un plazo razonable después de haber sido advertido por sus superiores.

91. Hacer mal uso, dañar o destruir los servicios, oficinas, instalaciones, sanitarios, lockers y similares de El Seminario.
92. Cambiar métodos de trabajo o procedimientos establecidos por El Seminario sin la debida autorización.
93. Todos los demás actos u omisiones que resulten de la naturaleza del contrato o de sus cláusulas, de las leyes o de los reglamentos, procedimientos y políticas de El Seminario.

ARTÍCULO 95. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LOS DOCENTES.

A. Tener relaciones de noviazgo con estudiantes del SEMINARIO DIOCESANO DE CRISTO SACERDOTE.
B. Tener relaciones sexuales con niños, niñas y adolescentes en condición de estudiantes del SEMINARIO DIOCESANO DE CRISTO SACERDOTE.
C. Mostrar u ofrecer material pornográfico a los estudiantes del SEMINARIO DIOCESANO DE RISTO SACERDOTE.
D. Comunicarse con los estudiantes del SEMINARIO DIOCESANO DE CRISTO SACERDOTE a través de llamadas telefónicas, aplicaciones virtuales, correos electrónicos y medios escritos con fines amistosos, afectivos o sexuales.
E. Tomarse fotografías en posiciones eróticas o insinuantes.
F. Tener contacto físico excesivo con las niñas, niños y adolescentes del SEMINARIO DIOCESANO DE CRISTO SACERDOTE.
G. Realizar preguntas de la vida íntima de los estudiantes del SEMINARIO DIOCESANO DE CRISTO SACERDOTE.
H. Tratar de manera morbosa y hacer propuestas indecentes a los niños, niñas y adolescentes del SEMINARIO DIOCESANO DE CRISTO SACERDOTE.
I. Acompañar a los estudiantes del SEMINARIO DIOCESANO DE CRISTO SACERDOTE a bares y discotecas.
J. Tener conversaciones afectivas de carácter sexual o emocional con los estudiantes del SEMINARIO DIOCESANO DE CRISTO SACERDOTE.
K. Realizar manifestaciones afectivas a los niños, niñas y adolescentes con relación a su aspecto físico.
L. Tocar las partes íntimas de los niños, niñas y adolescentes del SEMINARIO DIOCESANO DE CRISTO SACERDOTE.
M. Permanecer a solas con un niño, niña o adolescente en algún lugar de las instalaciones del SEMINARIO DIOCESANO DE CRISTO SACERDOTE.
N. Abstenerse de todo lo que conlleve a situaciones sexuales íntimas con los estudiantes del SEMINARIO DIOCESANO DE CRISTO SACERDOTE.

PARÁGRAFO 1: Las prohibiciones señaladas en el presente artículo no son taxativas. El incumplimiento de cualquier norma del presente Reglamento Interno de Trabajo, del Manual de Convivencia, del Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo y del Proyecto Educativo Institucional constituirá falta susceptible de sanción disciplinaria, de conformidad con los procedimientos establecidos y la legislación laboral colombiana vigente.

CAPÍTULO XVII ESCALA DE FALTAS DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 96. 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 de El Seminario es función del Rector, Directoras, Coordinadoras y jefes de área. Por lo tanto, ellos velarán por la disciplina del personal bajo su responsabilidad.

ARTÍCULO 97. El incumplimiento de alguna de las obligaciones o la violación de alguna de las prohibiciones señaladas en

este reglamento, siempre que no constituya justa causa para dar por terminado el contrato, dará lugar a la aplicación de una de las siguientes medidas:

a) RECOMENDACIÓN: advertencia escrita del inmediato superior. No se considera sanción.

b) LLAMADO DE ATENCIÓN: por escrito en caso de falta leve (amonestación escrita con copia a la hoja de vida).

c) SUSPENSIÓN DISCIPLINARIA: podrá imponerla El Seminario en caso de faltas graves; no podrá exceder de dos (2) meses.

PARÁGRAFO 1: Estas causales no son taxativas de los motivos de despido con justa causa, puesto que también tendrán aplicación las que se desprendan de las normas legales y de los contratos individuales de trabajo.

ARTÍCULO 98. CRITERIOS PARA GRADUAR LA FALTA.

Para determinar si la falta es leve, grave o gravísima se examinarán:

1. El grado de culpabilidad.
2. El grado de perturbación del servicio.
3. La naturaleza esencial del servicio.
4. La falta de consideración para con los compañeros, superiores, clientes y terceros de buena fe.
5. La reiteración de la conducta (reincidencia).
6. La jerarquía y el mando que el trabajador tenga en el Seminario.
7. El daño o perjuicio económico causado a el Seminario.
8. El beneficio económico obtenido por el empleado para sí o a favor de un tercero.
9. El aprovechamiento de la confianza depositada.

CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES:

a) Daño o peligro generando pérdidas económicas a El Seminario.
b) Beneficio económico obtenido por el empleado para sí o a favor de un tercero.
c) Reincidencia en la comisión de la falta.
d) Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión.
e) Utilización de medios fraudulentos o de persona interpuesta para ocultar la falta u ocultar sus efectos.
f) Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por El Seminario.
g) Realizar el hecho en complicidad con algún empleado o socio.
h) Cometer la conducta aprovechando la confianza depositada.
i) Cometer la conducta para ocultar otra.

CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES:

a) Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas.
b) No generar pérdida económica a los intereses de El Seminario con el daño o peligro generado.
c) Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas u órdenes.
d) No presentar procesos disciplinarios anteriores.

ARTÍCULO 99. Las faltas leves constituyen antecedentes para futuras sanciones cualquiera sea la sanción impuesta por cada una de ellas.

ARTÍCULO 100. Las siguientes conductas constituyen faltas disciplinarias de los trabajadores de EL SEMINARIO y darán lugar a las sanciones establecidas en la presente tabla, conforme al Código Sustantivo del Trabajo (CST) y la normatividad laboral vigente:

FALTA	DESCRIPCIÓN / OBSERVACIÓN	TIPO	VEZ	SANCIÓN / DECISIÓN
A. ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y CUMPLIMIENTO DE JORNADA				
	Ingreso tarde hasta quince (15) minutos a la jornada y/o salida antes	**LEVE**	1ª	Llamado de atención por escrito con acta de

FALTA	DESCRIPCIÓN / OBSERVACIÓN	TIPO	VEZ	SANCIÓN / DECISIÓN
Incumplimiento al horario laboral sin justificación alguna	de la finalización de la jornada, sin permiso previo del jefe inmediato.			compromiso por la falta cometida.
		GRAVE	2ª	Suspensión de hasta cinco (5) días laborales sin reconocimiento económico del tiempo suspendido.
		GRAVÍSIMA	3ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
Ausencia sin justificación alguna	La falta total al trabajo durante la totalidad de la jornada laboral sin excusa suficiente a consideración de El Seminario.	**LEVE**	1ª	Suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días sin reconocimiento económico del tiempo dejado de laborar.
		GRAVE	2ª	Suspensión de hasta ocho (8) días laborales sin reconocimiento económico del tiempo suspendido.
		GRAVÍSIMA	3ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.

No laborar cuando las necesidades del servicio lo requieran	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 atender congestión en el servicio.	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
Perder el tiempo u obstaculizar el trabajo a otros	Ocuparse de cosas distintas a sus funciones, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la Institución, o impedir el trabajo a compañeros.	**LEVE**	1ª	Llamado de atención por escrito con acta de compromiso por la falta cometida.
		GRAVE	2ª	Suspensión de hasta ocho (8) días laborales sin reconocimiento

FALTA	DESCRIPCIÓN / OBSERVACIÓN	TIPO	VEZ	SANCIÓN / DECISIÓN
				económico del tiempo suspendido.
		GRAVÍSIMA	3ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
B. CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES Y OBLIGACIONES				
No realizar personalmente la labor en los términos estipulados	No ejecutar la labor asignada en los términos del contrato, observar los preceptos del Reglamento y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular imparte El Seminario y sus representantes.	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
Incumplimiento a las funciones asignadas	De acuerdo con el manual de funciones, al RIT y las tareas asignadas. Incluye el no acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera general o particular le imparta EL SEMINARIO o sus representantes.	**LEVE**	1ª	Llamado de atención por escrito con acta de compromiso por la falta cometida.
		GRAVE	2ª	Suspensión de hasta ocho (8) días laborales sin reconocimiento económico del tiempo suspendido.

		GRAVÍSIMA	3ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
No trabajar con los métodos, sistemas, políticas y/o manuales de procedimientos de la Institución	No trabajar con los métodos, sistemas, políticas y/o manuales de procedimientos implantados por El Seminario, sin que la conducta revista gravedad o perjuicio para la Institución.	**GRAVE**	1ª	Suspensión de hasta quince (15) días laborales sin reconocimiento económico del tiempo suspendido.
		GRAVÍSIMA	2ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.

FALTA	DESCRIPCIÓN / OBSERVACIÓN	TIPO	VEZ	SANCIÓN / DECISIÓN
Incumplimiento de procedimientos, instructivos y procesos propios de la Institución	Incumplir procedimientos, instructivos, procesos propios de El Seminario y las instrucciones u órdenes que de manera particular o general imparta el empleador y las contenidas en este Reglamento.	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
No presentar los informes requeridos	No presentar los informes que soliciten los jefes inmediatos y/o superiores en los plazos y condiciones establecidos.	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
No atender las solicitudes de los estudiantes	No atender las solicitudes de los estudiantes en un término prudente, máximo de quince (15) días calendario, sin justificación suficiente.	**LEVE**	1ª	Llamado de atención por escrito con acta de compromiso por la falta cometida.
		GRAVE	2ª	Suspensión de hasta ocho (8) días laborales sin reconocimiento económico del tiempo suspendido.

oportunamente		**GRAVÍSIMA**	3ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
Deficiente rendimiento en el trabajo sin corrección	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 el tiempo establecido para este fin, a pesar del requerimiento del empleador. Afecta la reputación organizacional de la Institución.	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
Trabajadores con funciones de supervisión que omitan reportar faltas de su personal	Los trabajadores con funciones de supervisión que no informen a quien haga sus veces en asuntos de recursos humanos, en cuanto tengan conocimiento de ello, cualquier conducta en que incurra el personal a su cargo que constituya falta disciplinaria leve o grave.	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.

FALTA	DESCRIPCIÓN / OBSERVACIÓN	TIPO	VEZ	SANCIÓN / DECISIÓN
Adoptar determinaciones que ocasionen perjuicios para la Institución	Adoptar determinaciones, conductas o procederes que ocasionen perjuicios o responsabilidades penales, laborales, civiles, comerciales, judiciales o patrimoniales en contra de El Seminario.	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones (Arts. 58 y 60 CST)	La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias. Se entiende que son falta gravísima aquellas acciones u omisiones en las cuales la Institución ha determinado que es esencial su observancia, o cualquier falta grave calificada como tal en contratos individuales o reglamentos.	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
C. EQUIPOS, BIENES, DOTACIÓN Y EPP				

No uso de EPP y dotación	De acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y el manual de funciones, es obligación del colaborador usar los elementos de protección personal y la dotación de manera correcta y durante toda su jornada laboral.	**GRAVE**	1ª	Llamado de atención por escrito con acta de compromiso por la falta cometida.
		GRAVÍSIMA	2ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
Trabajar sin la debida higiene y presentación personal	No portar la dotación asignada durante la jornada laboral o no mantener la higiene y presentación personal necesaria para la adecuada representación de la Institución.	**LEVE**	1ª	Llamado de atención por escrito con acta de compromiso por la falta cometida.
		GRAVE	2ª	Suspensión de hasta ocho (8) días laborales sin reconocimiento económico del tiempo suspendido.
		GRAVÍSIMA	3ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.

FALTA	DESCRIPCIÓN / OBSERVACIÓN	TIPO	VEZ	SANCIÓN / DECISIÓN
No mantener en óptimas condiciones de funcionamiento los elementos de trabajo asignados	Incluye descuidos en el mantenimiento básico, equipos dañados por mal uso, falta de limpieza o cuidado adecuado, o cualquier situación que impida el correcto funcionamiento de los equipos y herramientas a cargo.	**GRAVE**	1ª	Llamado de atención por escrito con acta de compromiso por la falta cometida.
		GRAVÍSIMA	2ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
	Causar daños a equipos, herramientas, vehículos o cualquier bien de la Institución por descuido, negligencia o mal uso.	**LEVE**	1ª	Llamado de atención por escrito con acta de compromiso por la falta cometida.

Daño a equipos por negligencia o descuido		**GRAVE**	2ª	Suspensión de hasta ocho (8) días laborales sin reconocimiento económico del tiempo suspendido.
		GRAVÍSIMA	3ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
Todo daño material causado intencionalmente	Destruir de forma deliberada e intencionada los bienes muebles o inmuebles de la Institución o de compañeros de trabajo que se encuentren en las instalaciones. Toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
No reportar deterioro o daño de equipos	Omitir reportar al jefe inmediato el deterioro, mal funcionamiento, daño, pérdida o inutilización de equipos, herramientas o materiales a su cargo. La gravedad aumenta según el tiempo transcurrido sin reporte y el impacto en el servicio.	**LEVE**	1ª	Llamado de atención por escrito con acta de compromiso por la falta cometida.
		GRAVE	2ª	Suspensión de hasta ocho (8) días laborales sin reconocimiento económico del tiempo suspendido.

FALTA	DESCRIPCIÓN / OBSERVACIÓN	TIPO	VEZ	SANCIÓN / DECISIÓN
		GRAVÍSIMA	3ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.

Poner en peligro las instalaciones de la Institución o hacer mal uso reiterado de ellas	Poner en peligro las instalaciones de El Seminario, el puesto de trabajo; o hacer un mal uso de ellas en forma reiterada.	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
Sustracción y/o apropiación de objetos, dinero, materiales o información	Sustraer o apropiarse de objetos, dinero, información, elementos de trabajo propios de la Institución, de compañeros o de terceros, o participar u ocultar actos delictivos dentro de la Institución que pongan en peligro a las personas o bienes.	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
Revelación de secretos técnicos, comerciales o información confidencial	Divulgar o manipular para su conveniencia datos, fórmulas, proyectos, análisis, listas, contratos, información financiera y demás aspectos de reserva que hagan parte de la propiedad intelectual e industrial de la Institución. El empleador puede iniciar proceso penal y/o civil por esta acción.	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
D. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO — SST				
Uso de armas y explosivos	Introducir o portar cualquier clase de armas o explosivos dentro del puesto de trabajo o en las instalaciones de la Institución.	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
Incumplimiento de procedimientos de seguridad	Ignorar los protocolos de seguridad de la Institución, planes de evacuación, zonas de exclusión, o instrucciones de seguridad del jefe responsable.	**GRAVE**	1ª	Suspensión de hasta ocho (8) días laborales sin reconocimiento económico del tiempo suspendido.
		GRAVÍSIMA	2ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación

FALTA	DESCRIPCIÓN / OBSERVACIÓN	TIPO	VEZ	SANCIÓN / DECISIÓN

				del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
No asistir a capacitaciones de SST, pausas activas o eventos programados por la Institución	No presentarse con puntualidad y disposición a los cursos de capacitación, entrenamientos, pausas activas o eventos organizados por la Institución, sin justificación suficiente a consideración del empleador.	**LEVE**	1ª	Llamado de atención por escrito con acta de compromiso por la falta cometida.
		GRAVE	2ª	Suspensión de hasta ocho (8) días laborales sin reconocimiento económico del tiempo suspendido.
		GRAVÍSIMA	3ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
No participar en el SG-SST ni informar riesgos	No informar oportunamente al empleador acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo; no participar ni contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST; no reportar o denunciar cualquier acto inseguro y/o cualquier persona que ponga en peligro la seguridad de los bienes o las personas.	**GRAVE**	1ª	Llamado de atención por escrito con acta de compromiso por la falta cometida.
		GRAVÍSIMA	2ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
No reportar un accidente de trabajo inmediatamente o como testigo	No reportar un accidente de trabajo inmediatamente que ocurre y/o ocultar información como directo afectado o como testigo.	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
E. SALUD, INCAPACIDADES Y PERMISOS MÉDICOS				

No presentar incapacidades o notificar inasistencia a tiempo	No informar a la Institución antes de comenzar la jornada de trabajo o dentro de las dos primeras horas hábiles sobre el estado de incapacidad	**LEVE**	1ª	Llamado de atención por escrito con acta de compromiso por la falta cometida.

FALTA	DESCRIPCIÓN / OBSERVACIÓN	TIPO	VEZ	SANCIÓN / DECISIÓN
	para laborar. Así como no presentar el certificado de incapacidad expedido por la E.P.S. en la dependencia autorizada, dentro de los dos días siguientes a su expedición.	**GRAVE**	2ª	Suspensión de hasta quince (15) días laborales sin reconocimiento económico del tiempo suspendido.
		GRAVÍSIMA	3ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
No aportar constancia de hora de ingreso y salida en permisos médicos	No presentar los soportes de asistencia a la cita médica dentro de las 24 horas hábiles siguientes al permiso concedido por la Institución para asistir a cualquier servicio médico.	**GRAVE**	1ª	Llamado de atención por escrito con acta de compromiso por la falta cometida.
		GRAVÍSIMA	2ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
Atender diligencias personales durante horas de permiso médico	Dedicarse a atender diligencias personales durante las horas de permiso otorgadas por la Institución para asistir a consultas médicas de EPS.	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
Efectuar trabajos para otras personas o entidades estando incapacitado	Realizar trabajos para otras personas o entidades estando incapacitado médicamente.	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.

Utilizar más del tiempo requerido en servicios médicos sin justificación	Utilizar sin justificación más del tiempo requerido en los servicios médicos y farmacéuticos de la E.P.S.	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.

FALTA	DESCRIPCIÓN / OBSERVACIÓN	TIPO	VEZ	SANCIÓN / DECISIÓN
Fingir enfermedad o accidente	Engañar a un médico o al empleador fingiendo enfermedad o accidente con el fin de obtener incapacidades o beneficios indebidos.	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
Abandonar el tratamiento prescrito por los médicos	No seguir las instrucciones médicas para el beneficio de su salud prescritas por los médicos de la E.P.S. o de la Institución; así mismo el incumplimiento a las recomendaciones médico-laborales ordenadas por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
No procurar el cuidado integral de su salud	No suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud; no cumplir con los programas de salud mental implementados por la Institución y la ARL; abandonar el tratamiento prescrito por los médicos. (Ley 2460 de 2025).	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
F. CONDUCTA, CONVIVENCIA Y DISCIPLINA				
Presentarse a laborar en estado de embriaguez o en condición de resaca / bajo efectos de SPA	Presentarse o estar bajo efectos del alcohol o sustancias psicoactivas durante la jornada laboral o en las instalaciones de la Institución o de sus clientes. A consideración de la Institución, implica grave riesgo para la prestación del servicio educativo, teniendo en cuenta los derechos del menor y la afectación a la demás población educativa.	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.

Consumo de bebidas alcohólicas o sustancias alucinógenas dentro de la Institución	Propiciar o ingerir bebidas alcohólicas o sustancias alucinógenas dentro de El Seminario o instalaciones utilizadas por ella durante la jornada laboral.	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
Todo vicio que perturbe la disciplina del establecimiento	Fumar, ingerir bebidas embriagantes o consumir sustancias psicoactivas en horarios o lugares no autorizados, alterando la disciplina y el orden del establecimiento.	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.

FALTA	DESCRIPCIÓN / OBSERVACIÓN	TIPO	VEZ	SANCIÓN / DECISIÓN
Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina	Cometer actos de violencia, malos tratos o indisciplina contra empleados, jefes, familiares, clientes, proveedores, estudiantes o terceros, dentro o fuera de la Institución en el desempeño de sus labores.	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
La falta de respeto, trato irrespetuoso, ofensivo o degradante	a) Agresiones verbales, insultos, lenguaje soez o amenazas. b) Gestos, actitudes o comportamientos que atenten contra la dignidad de la persona. c) Difusión de comentarios denigrantes o calumniosos, sea de forma presencial o a través de medios digitales o TIC. d) Cualquier conducta que genere un ambiente hostil o intimidatorio en el entorno laboral. Este incluye atender de manera irrespetuosa, grosera o altanera a los estudiantes, padres, proveedores y/o clientes de la Institución.	**GRAVE**	1ª	Suspensión de hasta ocho (8) días laborales sin reconocimiento económico del tiempo suspendido.
		GRAVÍSIMA	2ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
Todo acto inmoral o delictuoso en el establecimiento o lugar de trabajo	Mantener relaciones sexuales y/o actitudes morbosas con los compañeros de trabajo en los sitios de trabajo de la Institución; cometer cualquier acto delictuoso en el desempeño de sus labores.	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.

Todo engaño al empleador, sus representantes y/o comunidad educativa	Presentar certificados falsos, incapacidades médicas fraudulentas, documentos adulterados para su admisión, beneficios o conservación del empleo. Así como, hacer mal uso o engañar a la Institución para obtener préstamos, permisos de cualquier índole o cualquier provecho indebido.	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
Afectación y detrimento económico para la Institución	Cuando el trabajador incurra en una acción o extralimitación de sus funciones que afecte económicamente a El Seminario, incluidos sobrecostos, apropiación de excedentes o cobros no autorizados.	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
Cobros o solicitud de dineros no autorizados	Relacionar cobros de viáticos o gastos no autorizados, solicitar dineros a	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación

FALTA	DESCRIPCIÓN / OBSERVACIÓN	TIPO	VEZ	SANCIÓN / DECISIÓN
a la comunidad educativa	estudiantes, padres, compañeros y demás comunidad educativa (estudiantes, padres, colaboradores, contratistas) sin autorización de la Institución.			del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
Recibir visitas dentro de la jornada de trabajo	Recibir visitas de personas ajenas a la Institución durante la jornada de trabajo sin autorización del jefe inmediato.	**LEVE**	1ª	Llamado de atención por escrito con acta de compromiso por la falta cometida.
		GRAVE	2ª	Suspensión de hasta ocho (8) días laborales sin reconocimiento económico del tiempo suspendido.
		GRAVÍSIMA	3ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
	Ingresar personas ajenas a las instalaciones de El Seminario sin la debida autorización de la Institución o sus representantes.	**LEVE**	1ª	Llamado de atención por escrito con acta de compromiso por la falta cometida.

Ingresar personal ajeno a la Institución a las sedes sin autorización		**GRAVE**	2ª	Suspensión de hasta ocho (8) días laborales sin reconocimiento económico del tiempo suspendido.
		GRAVÍSIMA	3ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
Hacer afirmaciones falsas, temerarias o maliciosas sobre la Institución	Hacer afirmaciones falsas, temerarias o maliciosas sobre la Institución, sus trabajadores, estudiantes, clientes o servicios, sea de forma presencial o por medio de las TIC.	**LEVE**	1ª	Llamado de atención por escrito con acta de compromiso por la falta cometida.
		GRAVE	2ª	Suspensión de hasta treinta (30) días laborales sin reconocimiento

FALTA	DESCRIPCIÓN / OBSERVACIÓN	TIPO	VEZ	SANCIÓN / DECISIÓN
				económico del tiempo suspendido.
		GRAVÍSIMA	3ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
No informar cambios en datos de contacto	No informar a la Dirección Administrativa de la Institución las nuevas direcciones, teléfonos o correos electrónicos personales cuando se presenten cambios.	**LEVE**	1ª	Llamado de atención por escrito con acta de compromiso por la falta cometida.
		GRAVE	2ª	Suspensión de hasta ocho (8) días laborales sin reconocimiento económico del tiempo suspendido.

personales		**GRAVÍSIMA**	3ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
Fijar, remover o dañar información de carteleras sin autorización	Fijar, remover o dañar información o material de las carteleras, o colocar avisos de cualquier clase en las dependencias de la Institución sin previa autorización de la Institución o sus representantes, o destruir o dañar de cualquier forma las existentes.	**LEVE**	1ª	Llamado de atención por escrito con acta de compromiso por la falta cometida.
		GRAVE	2ª	Suspensión de hasta quince (15) días laborales sin reconocimiento económico del tiempo suspendido.
		GRAVÍSIMA	3ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
Vender, promocionar o distribuir mercancías sin autorización en las instalaciones	Vender, promocionar o distribuir en cualquier forma mercancías, loterías, rifas, jugar dinero u otros objetos en las	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el

FALTA	DESCRIPCIÓN / OBSERVACIÓN	TIPO	VEZ	SANCIÓN / DECISIÓN
	instalaciones de la Institución sin previa autorización del representante legal.			presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
Realizar reuniones en instalaciones sin la debida autorización	Realizar cualquier clase o tipo de reuniones en las instalaciones de la Institución sin la debida autorización, aun en horas diferentes de trabajo.	**GRAVE**	1ª	Suspensión de hasta quince (15) días laborales sin reconocimiento económico del tiempo suspendido.
		GRAVÍSIMA	2ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.

G. ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL				
Incurrir en cualquier conducta de acoso laboral	Maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral en que incurra el trabajador en sus labores. (Ley 1010 de 2006; Ley 2466 de 2025).	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
Acoso sexual — conducta leve (primera vez)	Comentarios aislados, bromas o gestos de connotación sexual no reiterados; apodos ofensivos que generen incomodidad, sin reincidencia. (Ley 2365 de 2024).	**LEVE**	1ª	Llamado de atención escrito y compromiso de no repetición. Participación obligatoria en actividad de sensibilización y capacitación sobre convivencia laboral y acoso.
Acoso sexual — conducta reiterada o digital	Conductas reiteradas de insinuaciones, hostigamiento verbal o digital; difusión de rumores con connotación sexual; envío de mensajes ofensivos que afecten el ambiente laboral; comportamiento por medios presenciales o TIC.	**GRAVE**	1ª	Suspensión de hasta ocho (8) días laborales sin reconocimiento económico del tiempo suspendido.
Acoso sexual — conducta gravísima	Chantaje sexual ("quid pro quo"), agresiones físicas sexuales, tocamientos, amenazas, condicionamiento de ascensos o beneficios a favores sexuales, ambiente hostil persistente. (Ley 2365 de 2024).	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento

FALTA	DESCRIPCIÓN / OBSERVACIÓN	TIPO	VEZ	SANCIÓN / DECISIÓN
				Interno de Trabajo y el CST.
Ser denunciado y confirmado por acoso laboral o acoso sexual	Ser denunciado por un compañero, cliente o usuario por conductas de presunto o confirmado acoso laboral y/o acoso sexual, una vez surtido el procedimiento disciplinario correspondiente.	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.

Presentar sin soporte o de forma temeraria una denuncia de acoso laboral o sexual	Presentar denuncias falsas de acoso laboral o acoso sexual sin pruebas y de forma temeraria, con el propósito de perjudicar a un compañero de trabajo.	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
H. IMAGEN INSTITUCIONAL, CONFIDENCIALIDAD E INTELIGENCIA ARTIFICIAL				
Realizar actos que afecten la imagen de la Institución sin autorización	Realizar actos dentro o fuera de la Institución, en representación de la misma y sin autorización para ello, que afecten la imagen y el buen nombre de El Seminario.	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
Uso inadecuado de la red de Internet o de las TIC de la Institución	Utilizar la red de Internet dispuesta para la Institución, así como los medios de comunicación implementados en ella, para fines distintos a los propios del desempeño del cargo, o darle cualquier uso inmoral, ilegal o en general indebido a la misma.	**LEVE**	1ª	Llamado de atención por escrito con acta de compromiso por la falta cometida.
		GRAVE	2ª	Suspensión de hasta ocho (8) días laborales sin reconocimiento económico del tiempo suspendido.
		GRAVÍSIMA	3ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
Revelación de información confidencial a través de herramientas de IA	Ingresar, cargar, compartir o procesar a través de herramientas de Inteligencia Artificial información confidencial de la Institución sin autorización expresa y escrita del empleador.	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.

FALTA	DESCRIPCIÓN / OBSERVACIÓN	TIPO	VEZ	SANCIÓN / DECISIÓN

Falsificación o manipulación de documentos mediante IA	Crear, modificar o falsificar documentos oficiales, contratos, facturas, incapacidades, certificados o cualquier registro de la Institución utilizando herramientas de Inteligencia Artificial.	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
Uso de IA para actividades personales o paralelas en jornada laboral	Utilizar herramientas de IA proporcionadas o autorizadas por la Institución para actividades personales, recreativas, ajenas al objeto de la Institución o para desarrollar actividades paralelas durante la jornada laboral.	**LEVE**	1ª	Llamado de atención escrito y compromiso de no repetición.
		GRAVE	2ª	Suspensión de hasta ocho (8) días laborales sin reconocimiento económico del tiempo suspendido.
		GRAVÍSIMA	3ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
Suplantación de identidad mediante IA	Utilizar herramientas de IA para suplantar la identidad de compañeros, clientes, proveedores o cualquier tercero; o para generar contenidos engañosos, discriminatorios, ofensivos o de acoso que atenten contra la dignidad de las personas.	**GRAVÍSIMA**	1ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.
Vincular cuentas corporativas o compartir credenciales con plataformas de IA no autorizadas	Vincular cuentas de correo corporativo, sistemas internos o credenciales de la Institución a plataformas de IA sin autorización del empleador, o almacenar en dichas plataformas información de acceso a sistemas de la Institución.	**GRAVE**	1ª	Llamado de atención por escrito con plan de mejoramiento, o Suspensión de hasta ocho (8) días laborales sin reconocimiento económico.
		GRAVÍSIMA	2ª	Se considerará JUSTA CAUSA de terminación del contrato de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo y el CST.

PARÁGRAFO 1: La terminación del contrato con justa causa imputable al trabajador NO genera indemnización a favor del trabajador.

PARÁGRAFO 2: PÉRDIDA DEL DÍA DOMINICAL: El trabajador sancionado perderá los días suspendidos más el día dominical, conforme a lo establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO 3: Estas causales no son taxativas de los motivos de despido con justa causa, puesto que también tendrán aplicación las que se desprendan de las normas legales y de los contratos individuales de trabajo.

ARTÍCULO 101. FALTAS GRAVÍSIMAS GENERALES. Son aquellos comportamientos cometidos por el trabajador que interfieren en el normal desarrollo de las actividades principales de El Seminario y lesionan con suma gravedad el interés general de la Institución. La ejecución de una falta **GRAVÍSIMA GENERAL** dará como resultado la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, así sea por una sola vez. Dentro de estas se incluyen, además de las relacionadas en el artículo anterior:

1. Haber proporcionado datos falsos en la documentación presentada para ser contratado.
2. Presentar certificados falsos, médicos o de cualquier naturaleza.
3. Modificar o cambiar los aparatos o dispositivos de protección o retirar mecanismos preventivos y de seguridad sin autorización de sus superiores.
4. Retirar archivos físicos o virtuales de la Institución o dar a conocer documentos sin autorización escrita.
5. Apropiarse en beneficio propio o ajeno de descubrimientos, inventos o informaciones de la Institución sin autorización.
6. Utilizar en provecho propio y/o de un tercero la información obtenida por razón de su trabajo para fines distintos a la operación.
7. Falsificar o alterar órdenes de servicio, remisiones, facturas o documentos relacionados con la prestación del servicio educativo.
8. Otorgar descuentos sobre los precios de los servicios que ofrece la Institución sin autorización de la Rectoría.
9. Pedir y/o recibir propinas o dádivas de cualquier clase a los estudiantes, padres de familia, usuarios, proveedores o cualquier persona que tenga negocios con la Institución.
10. Violar el compromiso o pacto de exclusividad de servicios, prestando servicios similares a instituciones competidoras, o desviar la comunidad educativa hacia competidores.
11. Se acredite por cualquier medio o dictamen médico que un trabajador estando al servicio de la Institución ha ingerido bebidas alcohólicas, narcóticos o drogas enervantes durante la prestación del servicio educativo.
12. Ocultar faltas cometidas contra la Institución por parte de un compañero de trabajo
13. Tolerar el incumplimiento de las políticas y normas de la Institución por parte de los trabajadores a su cargo.
14. Los trabajadores que hayan recibido dos (2) o más infracciones leves dentro del período mensual de labor.
15. Consultar sin autorización archivos físicos y/o digitales con información financiera sensible de la Institución.
16. Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo, generando riesgo para la integridad de los estudiantes, compañeros o la comunidad educativa
17. Todo acto de agresión o maltrato físico, verbal o psicológico en contra de estudiantes, compañeros de trabajo, superiores, padres de familia o cualquier miembro de la comunidad educativa.
18. La comisión de delitos o contravenciones contra la moral y las buenas costumbres, o la participación en hechos delictivos relacionados con el servicio de El Seminario.

19. El incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo o de este Reglamento, que hagan imposible la subsistencia de la relación laboral.
20. Todo hecho que implique la puesta en peligro de la integridad física o moral de los estudiantes menores de edad o de otros miembros de la comunidad educativa.
21. Incurrir en conductas de acoso sexual por razón de género, discriminación de género contra las mujeres y personas LGBTIQ+ y violencia patriarcal. Incumplimiento a la Ley 2365 de 2024 establecida por la Institución.

PARÁGRAFO 1: La terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de El Seminario, que también se conoce con el nombre de despido, no es una sanción disciplinaria propiamente dicha, sino un medio jurídico para extinguir la relación contractual.

PARÁGRAFO 2: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestarle a la otra por escrito, en el momento de la extinción, la causa o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse causales o motivos distintos.

PARÁGRAFO 3: La violación grave de las obligaciones y prohibiciones laborales de los trabajadores que constituyen una justa causa de terminación del contrato de trabajo será a consideración de El Seminario. La gravedad será determinada por los hechos ocurridos, por la violación de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones contenidas en este Reglamento, en los contratos individuales de trabajo, en las políticas, códigos, manuales o reglamentos laborales o corporativos de El Seminario y la ley, y por las consecuencias derivadas de los hechos. Esta situación en cada caso será investigada y decidida por El Seminario y, por tratarse de una conducta de carácter inadmisible del trabajador, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa. La justa causa de terminación deberá estar plenamente demostrada y deberá darse a conocer al trabajador al momento de invocarla para dar por terminada la relación laboral.

CAPÍTULO XVIII PROCEDIMIENTOS PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 102. El procedimiento disciplinario de El Seminario se regulará siempre bajo el principio del cumplimiento de formas y parámetros mínimos estandarizados establecidos por la ley y la jurisprudencia vigente.

- Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá dar al trabajador inculpado la oportunidad de ser escuchado en diligencia de descargos y ejercicio del derecho de defensa.
- El trabajador podrá ser citado por cualquier medio de comunicación válido, incluyendo correo electrónico y/o WhatsApp.
- El trabajador citado tendrá la opción de estar acompañado durante la diligencia de descargos por uno (1) o dos (2) compañeros de trabajo si así lo desea.
- El trabajador tendrá derecho a conocer las pruebas que existan en su contra, y en caso de ser objeto de sanción disciplinaria, podrá apelarla ante el superior jerárquico de quien la impuso, sin perjuicio de su derecho a acudir a la justicia ordinaria.
- En todos los procedimientos disciplinarios se garantizarán los principios de: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y la honra, y non bis in ídem. (Art. 115 CST modificado por art. 7° Ley 2466 de 2025).
- En caso de 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 se considera

aceptada la falta.

- El empleador 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.
- En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión del empleador de imponer o no la sanción definitiva, la cual será notificada por escrito al trabajador(a).

ARTÍCULO 103. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior. (Artículo 115 del C.S.T., Decreto 1072 de 2015 y Sentencia C-593 de 2014).

ARTÍCULO 104. Para la aplicación de cualquier sanción, se tendrán en cuenta los documentos que acrediten los hechos o el informe que rinda el jefe inmediato del trabajador, los videos, testimonios o cualquier otro medio de prueba, y en caso de considerarse necesario por El Seminario, se hará la investigación correspondiente para acreditar la ocurrencia de los hechos. Toda decisión que se adopte sobre el particular deberá formularse por escrito, cuyo duplicado firmará el trabajador y, en caso de la negativa de este, lo harán dos testigos.

ARTÍCULO 105. MEDIDAS PRE-DISCIPLINARIAS. Los jefes o coordinadores de El Seminario que tengan personal a su cargo podrán iniciar acciones de manera autónoma e independiente tendientes a corregir la conducta de los trabajadores en una primera oportunidad, antes de iniciar el procedimiento disciplinario formalmente, siempre que se den las condiciones del Parágrafo Segundo del presente artículo. La medida que pueden tomar los jefes o coordinadores con personal a cargo es la siguiente:

Acuerdo de desempeño y/o compromiso: Es el compromiso escrito que adquiere el trabajador con su jefe inmediato para adecuar su comportamiento al cumplimiento de tareas u obligaciones que no se vienen ejecutando en las condiciones o con la efectividad requerida; incluye la especificación de actividades cuestionadas, el cronograma de cumplimiento y las reuniones de seguimiento cuando aplique.

PARÁGRAFO 1: Las medidas no constitutivas de decisiones disciplinarias constituyen una facultad para los jefes o coordinadores con personal a cargo, para ejecutar medidas que garanticen el ambiente laboral y el adecuado desarrollo de las labores de los trabajadores a su cargo.

PARÁGRAFO 2: Las medidas no constitutivas de decisiones disciplinarias solamente serán aplicadas para las conductas que el jefe o coordinador de personal considere que se trata de una situación remota o aislada del desempeño normal del trabajador en sus funciones, y que a su calificación puedan considerarse de manejo.

ARTÍCULO 106. ETAPAS DEL PROCESO DISCIPLINARIO.

El Seminario, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 2466 de 2025, artículo 7°, que modifica el artículo 115 del CST, establece el siguiente procedimiento para aplicar las sanciones disciplinarias. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias se deberán aplicar las garantías del debido proceso y como mínimo el siguiente procedimiento de siete (7) etapas:

N°	ETAPA	DESCRIPCIÓN

1	**CITACIÓN A AUDIENCIA DE DESCARGOS**	Al trabajador se le comunicará formalmente y por escrito (o vía electrónica: correo electrónico y/o WhatsApp) la apertura del proceso disciplinario mediante una citación para la Audiencia de Descargos. La citación debe contener: (a) La formulación de los cargos imputados de manera clara y precisa; (b) La calificación provisional de las conductas; (c) El traslado de TODAS las pruebas que fundamentan los cargos formulados; (d) La indicación de la fecha, hora y lugar de la diligencia. El término para que el trabajador pueda manifestarse frente a los motivos del proceso NO podrá ser inferior a CINCO (5) DÍAS HÁBILES. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado(a) a una organización sindical, podrá estar asistido(a) o acompañado(a) por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, quienes velarán por el cumplimiento del derecho de defensa y el debido proceso.

N°	ETAPA	DESCRIPCIÓN
2	**TRASLADO DE PRUEBAS**	El Seminario entregará o pondrá a disposición del trabajador copia o acceso a todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones imputadas. El trabajador podrá conocer las pruebas existentes en su contra, tiene derecho a controvertirlas y a aportar las que considere necesarias para su defensa.
3	**AUDIENCIA DE DESCARGOS Y LEVANTAMIENTO DE ACTA**	En la fecha, hora y lugar fijados, el trabajador ejercerá su derecho a la defensa, formulará sus descargos, controvertirá las pruebas en su contra y allegará las que considere pertinentes. MODALIDAD: La audiencia podrá realizarse de manera presencial o virtual (videollamada, videoconferencia u otros medios electrónicos), según las circunstancias del caso y la disponibilidad de las partes. En caso de ser virtual, se garantizará que el trabajador cuente con los medios tecnológicos necesarios para su participación efectiva. GRABACIÓN: Toda Audiencia de Descargos virtual será grabada en audio y/o video para dejar constancia fiel de lo actuado y garantizar el debido proceso. Al inicio se informará a los asistentes sobre la grabación y se solicitará su consentimiento, el cual quedará registrado en el acta. La grabación será almacenada de manera confidencial en la carpeta laboral del trabajador. DESARROLLO: La persona facultada por este Reglamento para adelantar el proceso disciplinario interrogará al trabajador sobre si desea hacer uso del derecho de estar asistido por compañeros de trabajo; si rehúsa este derecho, se dejará constancia expresa en el acta. Se recibirán los descargos, se formularán las preguntas necesarias y conducentes, se dará traslado de TODAS las pruebas que fundamentan los cargos y se practicarán las pruebas solicitadas por el trabajador. ACTA: Se levantará un acta que al final de la audiencia deberá ser firmada por los asistentes. En audiencias virtuales, el acta será enviada por correo electrónico para firma digital o electrónica, o en su defecto, se dejará constancia en el acta de la participación de cada asistente según la grabación realizada. Si el trabajador citado no se presenta sin causa válida que lo justifique, la Empresa tendrá cumplido el debido proceso y se considerará aceptada la falta.

4	**ANÁLISIS Y DECISIÓN**	Recibidos los descargos y practicadas las pruebas solicitadas, se proferirá la decisión de fondo dentro de los siguientes DIEZ (10) DÍAS HÁBILES. La decisión deberá contener en su estructura: (1) Un resumen de los hechos. (2) La identificación del trabajador. (3) La relación de las pruebas documentales y testimoniales allegadas y practicadas. (4) Una parte considerativa con el análisis y valoración de los hechos, los descargos, las pruebas, la calificación de la falta, la determinación de la culpabilidad y los criterios tenidos en cuenta para la graduación de la sanción. (5) Una parte resolutiva con la decisión de la investigación, con o sin imposición de sanción.
5	**COMUNICADO DE IMPOSICIÓN DE SANCIÓN O CIERRE DEL PROCESO**	Pronunciamiento definitivo del empleador debidamente motivado, identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión. Toda decisión que se adopte deberá formularse por escrito, cuyo duplicado firmará el trabajador y, en caso de la negativa de este, lo harán dos testigos. La decisión debe ser notificada formalmente al trabajador.
6	**RECURSO DE APELACIÓN**	Ante la imposición de una sanción disciplinaria, el trabajador podrá interponer recurso de apelación ante la Rectoría, dentro de los DOS (2) DÍAS LABORALES HÁBILES siguientes al recibo de la comunicación de la imposición.

N°	ETAPA	DESCRIPCIÓN
		Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo. Cuando la decisión sea el despido, no habrá lugar a recurso interno, pero el trabajador podrá discutir el hecho ante la Justicia Ordinaria. El Seminario no puede imponer sanciones a sus trabajadores que no se encuentren previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contrato laboral, políticas laborales, manual de funciones o descripción del cargo, código de conducta o en el presente Reglamento Interno de Trabajo.
7	**CONSTANCIA EN CARPETA LABORAL**	En todo caso, se dejará constancia escrita en la carpeta laboral del trabajador de: los hechos, el procedimiento en el cual se garantizó el debido proceso, la decisión de El Seminario frente al caso, y los recursos si hubo lugar a ellos.

PARÁGRAFO 1: Cuando la sanción consista en suspensión al trabajo, esta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.

PARÁGRAFO 2: Los términos dispuestos en el presente Capítulo se suspenden en el periodo de semana santa, vacaciones de fin de año, incapacidad o licencia del trabajador disciplinado y demás suspensiones de actividades fijadas por El Seminario o por situaciones extraordinarias.

PARÁGRAFO 3: El proceso disciplinario podrá realizarse utilizando tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre que el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

PARÁGRAFO 4: Para trabajadores con discapacidad, El Seminario garantizará medidas y ajustes razonables que aseguren la comunicación y comprensión recíproca durante todo el proceso.

CAPÍTULO XIX RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRÁMITE

ARTÍCULO 107. Los reclamos del trabajador(a) en contra del empleador o de sus compañeros de trabajo, se harán ante la Dirección Administrativa o ante la Rectoría, quien los oirá o les recibirá en reporte escrito de lo sucedido. Posteriormente solicitará, por medio de un comunicado, la información a la persona que corresponda, para así resolver en justicia y equidad.

ARTÍCULO 108. La comunicación es un tema estratégico para la gerencia de SEMINARIO DIOCESANDO DE CRISTO SACERDOTE, por lo cual es de especial interés y preocupación que los trabajadores estén permanentemente informados acerca de la marcha, de las dificultades, proyecciones y resultados de la organización. Para este objetivo se realizarán reuniones informativas con los líderes de área, los cuales deberán mantener informados a sus trabajadores a través de reuniones grupales o ampliadas, sin perjuicio de las reuniones periódicas que se realizarán con los representantes de las diferentes organizaciones existentes al interior de El Seminario.

CAPÍTULO XX TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 109. En el ejercicio del vínculo contractual de carácter laboral entre empleador y trabajador, se desarrollan diversas obligaciones y derechos para ambas partes, mismas que deben estar de manera equilibrada y legalmente proporcionales. En esa facultad que otorga la ley al empleador de proceder con la terminación del contrato de manera unilateral, argumentando y demostrando la incidencia del trabajador en alguna de las causales taxativas del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, El Seminario deberá alegar la causal que corresponda a las circunstancias fácticas y justificar la misma mediante los soportes que respalden dicha decisión, conforme a lo dispuesto en la Sentencia SL 2857-2023 de la Corte Suprema de Justicia.

MODOS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. De conformidad con el Artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo termina por alguna de las siguientes causas:

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 El Seminario.
f) Por suspensión de actividades por parte de El Seminario durante más de ciento veinte (120) días.
g) Por sentencia ejecutoriada.
h) Por decisión unilateral en los casos de los artículos 62, 63 y 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
i) Por no regresar el trabajador a su empleo al desaparecer la causa de la suspensión del contrato.
j) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de El Seminario.

PARÁGRAFO 1: En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, El Seminario deberá adelantar el trámite de rigor ante el Ministerio del Trabajo. Adicionalmente, para la terminación del contrato por las causales enumeradas en el literal h), se dará aplicación al procedimiento disciplinario establecido en el presente Reglamento.

De conformidad con lo anterior, **SEMINARIO DIOCESANO DE CRISTO SACERDOTE.**, antes de proceder a terminar el vínculo contractual con algún trabajador de manera unilateral alegando justa causa, aparte de verificar los elementos de la causal y las pruebas de la comisión u omisión, realizará el estudio detallado de la falta, teniendo como principios rectores los siguientes:

1. La valoración oportuna y detallada de lo establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo, en el contrato de trabajo y demás documentos suscritos con el trabajador, tales como Otrosíes y políticas corporativas.
2. La valoración detallada de los objetivos, calidades y el objeto social de la actividad económica de la compañía, con el fin de establecer las circunstancias que puedan catalogar la falta cometida como más o menos gravosa, teniendo en cuenta el perfil del cargo que ocupe el trabajador al momento de los hechos.
3. La valoración exhaustiva de si la violación grave cometida por el trabajador generó realmente un impacto considerable a la compañía, y las consecuencias legales que pudo tener El Seminario por dicha acción u omisión.

Hace parte integral del presente Reglamento el procedimiento disciplinario establecido por El Seminario, en cumplimiento del artículo 115 del CST y sus modificaciones, siguiendo lo señalado en la Sentencia C-593 de 2014. Dicho procedimiento será aplicado siempre que se pretenda ejercer una facultad de despido o de terminación unilateral del contrato de trabajo como resultado de la aplicación de una sanción disciplinaria, ya sea porque tenga su origen en el incumplimiento de una obligación legal o porque corresponda a una manifestación derivada de la consagración de una falta grave en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

En ese sentido, El Seminario agotará el debido proceso según lo dispuesto en la Sentencia SU 449/20, teniendo presente el trabajador que el despido que así ocurra se entiende como justificado y, por ende, desprovisto de cualquier efecto de carácter indemnizatorio, pues su respaldo legal se encuentra en el numeral 6°, literal a), del artículo 62 del CST.

Por último, **SEMINARIO DIOCESANO DE CRISTO SACERDOTE.**, en el ejercicio de su facultad disciplinaria que la ley le otorga a través del Reglamento Interno de Trabajo, reconoce como límite legal el de consagrar un régimen reglado de faltas y sanciones que conduzca a mantener el orden, la paz, la seguridad y la solidaridad en el proceso económico de El Seminario, de conformidad con lo establecido en la Sentencia SL 2857-2023 de la Corte Suprema de Justicia.

CAPÍTULO XXI CAPÍTULO ESPECIAL PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 110. ACOSO LABORAL. Constituye acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, un jefe o un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o subalternos, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del mismo (Ley 1010 de 2006; Capítulo III Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 111. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades:

1. **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quienes se desempeñan como trabajadores, así como toda expresión verbal, injuria o ultraje que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre, o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quienes participen en la relación de trabajo.
2. **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente descalificación, la carga excesiva de trabajo y los cambios permanentes de horario puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política, orientación sexual, identidad de género o situación social, o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicios para el trabajador. Constituyen acciones de este tipo, entre otras: la privación, ocultación o inutilización de insumos, documentos o instrumentos para la labor; la destrucción o pérdida de información; el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. **Inequidad laboral:** La asignación injustificada de funciones o el menosprecio sistemático del trabajador.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador, mediante órdenes o asignaciones de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

ARTÍCULO 112. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS ACOSO LABORAL. Para todos los efectos relacionados con este Reglamento, se presume que existe acoso laboral cuando se presenten conductas encaminadas a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del trabajador. Dentro de las cuales se enmarcan, sin ser taxativas, las siguientes conductas, siempre y cuando se acredite su ocurrencia repetida:

1. Todo acto de agresión física dentro de El Seminario o en el contexto laboral.
2. Las expresiones, injurias o ultrajes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, orientación sexual, origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado del procedimiento disciplinario.
6. La descalificación humillante y delante de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física, la forma de vestir, la condición sexual o la alusión a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona, formuladas en público.
8. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales; las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada, y el brusco cambio del lugar de trabajo o la labor contratada sin ningún objetivo referente a la necesidad técnica de El Seminario.
9. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida; los cambios sorpresivos de turnos; y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de El Seminario, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores.
10. El trato notoriamente discriminatorio respecto de los demás trabajadores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
11. La negativa a suministrar material de información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
12. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencia por enfermedad, licencia ordinaria y de vacaciones, cuando se den las condiciones legales o reglamentarias para pedirlo.
13. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

ARTÍCULO 113. SUJETOS-AMBITO DE APLICACIÓN. De conformidad con la Ley 1010 de 2006, la Ley 2466 de 2025 (artículo 18) y la Resolución 3461 de 2025, las disposiciones del presente capítulo sobre acoso laboral se aplican con independencia de la modalidad de vinculación. En consecuencia:

Son sujetos activos o autores de las conductas de acoso laboral:

a) Las personas que se desempeñen como **directores, jefes, coordinadores o cualquier otra posición de dirección** y mando dentro de El Seminario, con referencia a quienes se hallen sujetos a una relación laboral regulada por el CST.
b) Las personas que se desempeñen como **trabajadores en cualquier nivel jerárquico**.
c) **Los contratistas, subcontratistas, trabajadores en misión, aprendices, pasantes** y cualquier persona que preste servicios a El Seminario, cualquiera que sea su situación contractual**,** cuando ejerzan conductas de acoso sobre trabajadores o sobre otras personas vinculadas a la institución.
d) **Terceros, clientes y proveedores** que guarden relación directa o indirecta con el trabajo y cuyas conductas generen acoso o violencia sobre los trabajadores de El Seminario, en cualquier espacio relacionado con la ejecución de las obligaciones laborales.

Son sujetos pasivos, receptores o víctimas de las conductas de acoso laboral:

a) Los **trabajadores vinculados directamente** mediante contrato laboral regulado por el CST.
b) Las **personas en formación, incluidos aprendices y pasantes, voluntarios**, personas en búsqueda de empleo y postulantes.
c) Los **contratistas, subcontratistas y trabajadores en misión** que ejecuten actividades en las instalaciones o en nombre de El Seminario.
d) Los **jefes inmediatos**, cuando el acoso sea promovido por un subalterno.

Son sujetos partícipes del acoso laboral:

a) Las personas naturales que, como empleador, promuevan, induzcan o favorezcan el acoso laboral.
b) Las personas naturales que omitan cumplir los requerimientos o amonestaciones que profieran las autoridades competentes en desarrollo de la Ley 1010 de 2006.

PARÁGRAFO 1: El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso comprende el espacio público o privado, las instalaciones del lugar de trabajo, el transporte, el espacio doméstico, el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo —incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y comunicación—, o cualquier otro lugar en el que se comparta como extensión o en el marco de las obligaciones laborales. (Ley 2466 de 2025, artículo 18).

ARTÍCULO 114. FALTA GRAVE — JUSTA CAUSA. Constituye falta grave que da lugar a la terminación del contrato por justa causa, todo hecho de maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral o desprotección laboral en que hubiere incurrido cualquier trabajador, de acuerdo con las definiciones contenidas en este capítulo, o en los casos de reiteración de la conducta. (Ver Tabla de Faltas y Sanciones Disciplinarias).

ARTÍCULO 115. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen actos de acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
3. La formulación de circulares o memorandos de servicios encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laboral de subalternos, conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
4. La solicitud de cumplir deberes extra de colaboración para con El Seminario, cuando sean necesarios para la

continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en su operación.

5. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato con base en una causal legal o en una causa justa, de acuerdo con el CST.
6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano.
7. Las exigencias de cumplir las obligaciones o deberes que tratan los artículos 55 a 57 del CST, así como no incurrir en las prohibiciones de los artículos 59 y 60 del mismo estatuto.
8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas del contrato de trabajo.

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

ARTÍCULO 116. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL — RESOLUCIÓN 3461 DE 2025. El Seminario ha previsto los siguientes mecanismos preventivos de acoso laboral, en cumplimiento de la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo y la Ley 2466 de 2025:

1. Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador, de promover un ambiente de convivencia laboral.
2. Elaborar e implementar el manual de convivencia, en el que se identifiquen las conductas no aceptables en El Seminario.
3. Campañas de sensibilización, divulgación y prevención visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres, las causas que las originan, estereotipos y prejuicios de género.
4. Realizar acciones de capacitación sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, orientación sexual e identidad de género.
5. Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo, teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional.
6. Actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y trabajadores que forman parte del Comité de Convivencia Laboral.
7. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover la coherencia operativa y la armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de El Seminario.
8. Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de El Seminario.
9. Seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
10. Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
11. Establecer el procedimiento para formular la queja, señalando las formas a través de las cuales se pueden denunciar los hechos constitutivos de presunto acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por los trabajadores.
12. Capacitar en forma conjunta con la ARL a la brigada de emergencias, al COPASST, a los líderes del SG-SST y al Comité de Convivencia Laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a los trabajadores en casos de crisis.
13. Establecer, mediante la construcción conjunta de valores y hábitos, prácticas que promuevan la vida laboral conviviente, y formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

ARTÍCULO 117. MEDIDAS CORRECTIVAS. SEMINARIO DIOCESANO DE CRISTO SACERDOTE implementará las siguientes acciones correctivas frente a situaciones de acoso laboral:

- Acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales relacionados con violencia en el trabajo, fomentando una cultura de convivencia laboral.
- Promover la participación de todos los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
- Facilitar el traslado de los trabajadores a otra dependencia de El Seminario, cuando el médico laboral de la EPS, el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden, garantizando adecuadas condiciones de trabajo y procurando un clima laboral positivo.
- Disponer de un espacio de atención presencial o no presencial (teléfono, WhatsApp, redes sociales, otros) de ayuda, intervención y/o soporte en crisis, que brinde primeros auxilios psicológicos a los trabajadores que hayan presentado quejas de acoso laboral.
- Socializar las rutas de atención para la gestión de las necesidades en salud mental, con el fin de que los trabajadores que requieran atención psicológica y psiquiátrica puedan tener acceso a estos servicios, promoviendo su salud y bienestar.
- Atender las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral que formule el Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 118. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL — CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO.

ASPECTO	DESCRIPCIÓN
CONFORMACIÓN	Para empresas con menos de 5 trabajadores: un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador. Para empresas con más de 5 y menos de 20 trabajadores: un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes. Para empresas con más de 20 trabajadores: cuatro (4) integrantes, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.
	El empleador designa directamente a sus representantes; los trabajadores eligen los suyos a través de votación secreta. El Comité no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas, en el año anterior a su conformación. (Resolución 3461 de 2025).
PERÍODO DE VIGENCIA	DOS (2) AÑOS a partir de la conformación, contados desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación de los integrantes. Al finalizar el período, el comité saliente entregará toda la documentación al nuevo comité.
REUNIONES	ORDINARIAS: Mensualmente para el desarrollo de actividades administrativas: elaboración de informes, seguimiento a compromisos y formulación de recomendaciones. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes. EXTRAORDINARIAS: Cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas.

FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Y TÉRMINOS:

N°	FUNCIÓN	TÉRMINO
1	Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	**CINCO (5) días calendario.**
2	Examinar de manera confidencial los casos específicos en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas de acoso laboral.	Cinco (5) días calendario. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. Término máximo: QUINCE (15) días calendario.
3	Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	**CINCO (5) días calendario.**
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; y formular un plan de mejora concertado entre las partes, garantizando el principio de la confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario después de escuchar a las partes individualmente. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario. Término máximo: QUINCE (15) días calendario.
5	Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	**MENSUAL (No está incluido en el procedimiento preventivo de 65 días).**
6	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 informará a la alta dirección de El Seminario, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.	La remisión deberá realizarse máximo a los QUINCE (15) DÍAS CALENDARIO, una vez se verifique el incumplimiento.
7	Presentar a la alta dirección de El Seminario las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, con copia al trabajador.	**Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario.**
8	Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y SG-SST.	**MENSUAL.**
9	Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.	**Trimestral / Anual.**
10	Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	**Anual.**

PARÁGRAFO 1: El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un período superior a SESENTA Y CINCO (65) DÍAS CALENDARIO, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal. Los tiempos aquí detallados no son acumulativos. (Resolución 3461 de 2025).

PARÁGRAFO 2: En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024, el Comité de Convivencia NO es el

competente, ya que estas conductas no son conciliables. Para estos casos, la alta dirección de El Seminario o el jefe de talento humano deberá establecer el procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual y las medidas de atención, prevención y protección.

PARÁGRAFO 3: En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XXII MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

ARTÍCULO 119. DEFINICIONES. Para efectos del presente capítulo se entenderán los siguientes conceptos**:**

a) Acoso sexual: Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral. (Artículo 2° Ley 2365 de 2024). Se entiende que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación: el lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual; los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las digitales; los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo; y el alojamiento proporcionado por el empleador. (Artículo 7° Ley 2365 de 2024).

b) Abuso sexual: Toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción. Incluye el aprovechamiento de circunstancias de ventaja como la edad, el poder o autoridad, o la incapacidad física o psicológica de la víctima.

c) Violencia de género: Todo acto dañino dirigido contra una persona en razón de su género, con origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. Incluye la violencia física, psicológica, sexual, económica y patrimonial.

d) Violencia contra la mujer: Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. (Convención de Belém do Pará, artículo 1).

e) Violencia física: Cualquier acto de agresión que mediante el uso de la fuerza ocasione daños físicos internos o externos a la persona agredida y ponga en riesgo su integridad corporal.

f) Violencia psicológica: Acciones u omisiones dirigidas intencionalmente a producir en una persona sentimientos de desvalorización e inferioridad, a través de conductas de intimidación, desprecio, chantaje, humillación, insultos o amenazas.

g) Violencia económica o patrimonial: Todo acto que desconozca o restrinja el derecho a los ingresos, a la propiedad, el uso y disfrute de bienes y servicios de una persona.

h) Hostigamiento: Molestar a una persona constantemente o burlarse de la misma de manera insistente.

i) Ciberacoso: Envío de mensajes en línea o digitales intimidatorios o amenazantes.

j) Sexting no consentido: Envío de mensajes o imágenes de contenido explícito en línea sin contar con la autorización de la persona destinataria.

k) Género: Construcción social referida a las identidades, las funciones y los atributos construidos de la mujer y el hombre

y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas. (Corte Constitucional, Sentencia T-804, 2014).

l) Identidad de género: La vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, que puede o no corresponder con el sexo asignado al momento del nacimiento. (Corte Constitucional, Sentencia T-099, 2015).

m) Orientación sexual: Atracción física o emocional de una persona por otra, ya sea heterosexual, lesbiana, homosexual, bisexual o asexual. (Corte Constitucional, Sentencia T-077, 2016).

n) LGBTIQ+: Acrónimo usado para referirse a personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales, queer y otras identidades diversas.

o) Feminicidio: Tipo penal consagrado por la Ley 1761 de 2015, que ocurre cuando se causa la muerte a una mujer por su condición de mujer o por motivos de su identidad de género.

ARTÍCULO 120. PRINCIPIOS RECTORES. Son principios que rigen la protección y atención del acoso sexual y laboral o cualquier tipo de violencia basada en género en contra de las mujeres o personas de los sectores sociales LGBTIQ+, los siguientes:

a) **Debida diligencia:** La empresa activará oportunamente las rutas de atención, adoptará medidas de protección eficaces y prevendrá la revictimización.

b) **No discriminación:** Ninguna persona podrá ser objeto de trato excluyente, perjudicial o arbitrario en razón de su género, sexo, orientación o preferencia sexual.

c) **Igualdad:** Todas las personas recibirán el mismo trato y protección, sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen, lengua, religión u opinión.

d) **Perspectiva de género:** Se analizarán las desigualdades existentes entre hombres y mujeres con el fin de implementar políticas que equiparen derechos y garanticen igualdad de oportunidades.

e) **Enfoque diferencial e interseccional:** Se brindará un tratamiento especial y diferenciado a las mujeres y la población LGBTIQ+, identificando si en una misma persona confluyen distintos marcadores sociales que requieran acciones afirmativas específicas.

f) **Confidencialidad:** Se garantizará absoluta reserva de todos los hechos, circunstancias y datos que se conozcan en razón del presente capítulo, respetando la intimidad de la víctima y del presunto agresor.

g) **Debido proceso:** Se observarán los principios de imparcialidad, justicia, transparencia y celeridad para todas las personas involucradas.

h) **Prohibición de represalias:** Ningún miembro de la empresa podrá realizar acciones que castiguen o sancionen a quienes intervinieron como testigos, informantes o apoyo a la víctima.

i) **No revictimización:** En todas las etapas de atención se evitarán repeticiones innecesarias, juicios sobre la conducta de la víctima o expresiones tendientes a atribuirle responsabilidades sobre los hechos reportados.

j) **Celeridad:** Se dará prioridad para adelantar el trámite previsto de manera ágil y rápida.

k) **Corresponsabilidad:** Todos los miembros de la empresa son sujetos activos y responsables del mutuo cuidado, la no violencia y la no discriminación.

ARTÍCULO 121. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL. Son conductas constitutivas de acoso sexual, entre otras:

a) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona; bromas, preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades sexuales.
b) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.
c) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
d) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales; abrazos, caricias, besos, tocamientos, roces no consentidos.
e) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
f) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo ("quid pro quo").
g) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
h) Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
i) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
j) Manifestar preferencias indebidas basadas en el interés sexual hacia una persona.
k) Obligar a la realización de actividades que no corresponden a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
l) Agresiones físicas de carácter sexual.
m) Compartir mensajes, fotografías, imágenes o videos con contenido sexual sin consentimiento del destinatario, a través de redes sociales, correo electrónico o mensajería instantánea.
n) Exponer con fines sexuales no consentidos en redes sociales o espacios virtuales; acosar o hostigar a una persona por medios digitales.

PARÁGRAFO 1: Excepcionalmente, un acto hostil único bastará para acreditar el acoso sexual, debiendo la autoridad competente apreciar tal circunstancia según la gravedad de la conducta denunciada y de su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la integridad física y la libertad sexual.

PARÁGRAFO 2: Las denuncias por violencia sexual, independientemente del lugar donde se desarrollen, deben tener un procedimiento penal de investigación y judicialización por parte de la Fiscalía General de la Nación. El trámite de la queja ante el empleador NO será requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal. (Circular 026 de 2023; Artículo 15° Ley 2365 de 2024).

ARTÍCULO 122. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a (Artículo 5° Ley 2365 de 2024): la verdad; ser tratada con dignidad; la intimidad y confidencialidad; la libertad de expresión; la atención integral en salud; el acceso efectivo a la justicia; la reparación; la no repetición; la no revictimización; la no violencia institucional; la protección frente a eventuales retaliaciones; y la no confrontación con su agresor.

ARTÍCULO 123. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN — LEY 2365 DE 2024. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual tendrán derecho a ser protegidos de eventuales retaliaciones, mediante:

a) Trato libre de estereotipos de género. b) Acudir a la ARL para recibir atención emocional y psicológica. c) Pedir traslado del área de trabajo. d) Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima. e) Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada. f) Terminar el contrato de trabajo por parte del trabajador o contratista cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.

Las medidas de los literales c, d, e y f deberán ser adoptadas por el empleador a solicitud de la víctima, en un término no superior a **cinco (5) días hábiles**.

ARTÍCULO 124. ESTABILIDAD LABORAL DE LA VÍCTIMA. Los empleadores deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral. La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador, carecerá de todo efecto cuando se profiera dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia. Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma que ello ocurrió en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción. Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos. (Artículo 14° Ley 2365 de 2024).

ARTÍCULO 125. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL. De conformidad con el Artículo 11° de la Ley 2365 de 2024, la empresa deberá:

1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
2. Garantizar los derechos de las víctimas y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición.
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable.
4. Informar a la víctima de su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima, respetando su derecho a la intimidad.
6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, de manera anonimizada, en los canales físicos y/o electrónicos disponibles, y remitirlas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre.

ARTÍCULO 126. MECANISMOS DE QUEJA. Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante el empleador a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos. (Artículo 15° Ley 2365 de 2024). El Seminario deberá tramitar las quejas y adoptar las medidas necesarias para el restablecimiento de los derechos de la víctima.

ARTÍCULO 127. ACCIONES DE PREVENCIÓN. SEMINARIO DIOCESANO DE CRISTO SACERDOTE. implementará las siguientes acciones de prevención del acoso sexual y la violencia basada en género en el ámbito laboral:

- Campañas de prevención y sensibilización contra el acoso sexual y la violencia basada en género, incluyendo difusión sobre la normatividad vigente.
- Estrategias de comunicación para informar y prevenir conductas que constituyan acoso sexual o violencia de género.
- Capacitaciones obligatorias sobre género, sexualidad humana, diversidad e inclusión, dirigidas a todos los niveles de la empresa, con enfoque en la transformación de imaginarios sociales anclados en prejuicios y estereotipos.
- Actividades de sensibilización sobre las consecuencias del acoso sexual y las violencias de género, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
- Establecer una línea o canal de atención confidencial para recibir reportes y orientar a las personas afectadas.
- Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en situación de vulnerabilidad frente a estas conductas.

ARTÍCULO 128. PROCEDIMIENTO ANTE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO EN EL PROCESO DISCIPLINARIO. Cuando el proceso disciplinario involucre violencias basadas en género en contra de las mujeres o personas de los

sectores sociales LGBTIQ+, la práctica y la valoración de las pruebas deberán responder a este enfoque. En consecuencia, se atenderán las siguientes pautas:

a. Los trámites y el rigor probatorio deben ser flexibilizados en razón del criterio pro-persona, dirigido a hacer efectiva la protección de las víctimas de violencia de género. (Corte Constitucional, T-027 de 2017).
b. El relato verosímil de la víctima tiene la aptitud probatoria suficiente para reconstruir el caso. El material probatorio deberá superar el estándar de conocimiento de la duda razonable.
c. Se buscará obtener la mayor cantidad de información posible desde la recepción del caso, para evitar un recuento reiterado de los hechos y la revictimización.
d. Se debe buscar la comprobación de los elementos estructurales de las violencias en razón del género y los actos de discriminación que acompañaron la comisión de dichas conductas.
e. Se hará valer en todo momento el derecho de la víctima a no confrontar a su agresor(a).
f. El proceso disciplinario deberá ser llevado sin prejuicios de género en contra de las mujeres o personas de los sectores sociales LGBTIQ+.
g. Se procederá con base en el principio de buena fe, solidaridad y no estigmatización de las víctimas.
h. Los procedimientos observarán el principio de presunción de inocencia. No se podrá sancionar a una persona si persiste duda razonable acerca de la comisión de una conducta prohibida.
i. De ser procedente y en atención a la satisfacción de los derechos de las víctimas, las instancias competentes podrán adoptar adicionalmente a la sanción, medidas con fines restaurativos que podrán consistir en actividades de sensibilización, pedagogía y prevención de las violencias en razón del género.

PARÁGRAFO 1: Cuando la decisión sea el despido, no habrá lugar a recurso interno, pero el trabajador podrá discutir el hecho ante la Justicia Ordinaria.

PARÁGRAFO 2: El Comité de Convivencia Laboral **no es competente** para conocer casos de acoso sexual, ya que estas conductas no son conciliables. Para estos casos, El Seminario establece el procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género y las medidas de atención, prevención y protección, conforme a lo establecido en los artículos precedentes y en el Anexo 3 del presente Reglamento.

ARTÍCULO 129. POLÍTICA Y PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL. El Seminario adoptará una Política de Prevención y un Protocolo de Atención del Acoso Sexual en el Ámbito Laboral, los cuales hacen parte integral de este Reglamento como ANEXO 3. Dicha política y protocolo serán ampliamente difundidos entre todos los trabajadores, independientemente de su modalidad de vinculación. En lo no contemplado en el presente capítulo, se aplicarán directamente los lineamientos del referido Protocolo y las disposiciones de la Ley 2365 de 2024.

CAPÍTULO XXIII TRABAJO REMOTO, TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 130. TRABAJO REMOTO. Acorde a la Ley 2121 del 03 de agosto de 2021, para la ejecución del trabajo remoto, se dispondrá para el trabajador las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía, así como el mantenimiento requerido para los equipos. Aplica principalmente para los cargos administrativos.

Se garantizará la desconexión laboral, el derecho al reconocimiento y pago de horas extras, como también el trabajo realizado en dominicales y festivos, sin perjuicio de lo pactado para cargos de dirección, manejo y confianza.

ARTÍCULO 131. MODALIDADES DE TELETRABAJO. La Ley 2466 de 2025 establece las siguientes modalidades de teletrabajo: a) Teletrabajo autónomo: trabajadores que laboran desde un lugar fuera de la sede física de manera permanente. b) Teletrabajo móvil: trabajadores sin lugar establecido. c) Teletrabajo híbrido: trabajadores que laboran mínimo dos o tres días a la semana en casa. d) Teletrabajo transnacional: trabajadores que laboran desde otro país. e) Teletrabajo temporal o emergente: en situaciones de emergencias sanitarias o desastres naturales.

ARTÍCULO 132. TRABAJO EN CASA. La modalidad del trabajo en casa se tendrá como alternativa en casos de situaciones ocasionales, especiales o excepcionales, ajustados a la Ley 2088 del 12 de mayo de 2021, con una vigencia de hasta tres meses, prorrogables por otro período igual o hasta que desaparezcan las circunstancias que ocasionaron la excepción.

CAPÍTULO XXIV USO RESPONSABLE DE HERRAMIENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL ÁMBITO LABORAL

ARTÍCULO 133. En atención al avance tecnológico y a la creciente incorporación de herramientas, plataformas y sistemas basados en Inteligencia Artificial (IA) en el entorno laboral, **SEMINARIO DIOCESANO DE CRISTO SACERDOTE**, establece las siguientes disposiciones para regular su uso responsable, ético y seguro por parte de sus trabajadores(as), en el marco del respeto a los derechos fundamentales, la protección de datos personales y la normatividad vigente aplicable.

ARTÍCULO 134. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las presentes disposiciones aplican a todos los trabajadores(as) de El Seminario que en el ejercicio de sus funciones hagan uso de herramientas de Inteligencia Artificial, ya sea a través de dispositivos, plataformas, aplicaciones o sistemas proporcionados por El Seminario o de uso personal durante la jornada laboral, tales como asistentes de texto, generadores de imágenes, herramientas de edición automatizada, sistemas de reconocimiento, análisis de datos u otras tecnologías similares.

ARTÍCULO 135. PRINCIPIOS RECTORES. El uso de herramientas de IA en El Seminario se regirá por los siguientes principios:

1. **Responsabilidad:** El trabajador es el único responsable del uso que haga de estas herramientas y de los resultados que de ellas obtenga en el ejercicio de sus funciones.
2. **Ética:** El uso de IA no podrá emplearse para engañar, manipular, falsificar información, suplantar identidades ni para fines contrarios a la ley, la moral o las buenas costumbres.
3. **Confidencialidad:** La información de la institución, de sus clientes y trabajadores es un activo que debe protegerse en todo momento.
4. **Transparencia:** El trabajador informará a su jefe inmediato cuando un entregable, documento o producto haya sido generado con apoyo de herramientas de IA.
5. **Verificación:** Ningún resultado generado por IA podrá ser utilizado sin la previa revisión, validación y aprobación del trabajador responsable.

ARTÍCULO 136. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR EN RELACIÓN CON EL USO DE HERRAMIENTAS DE IA. Son obligaciones del trabajador(a) en relación con el uso de herramientas de IA:

a) **Confidencialidad y protección de datos:** Queda estrictamente prohibido ingresar, cargar, compartir o procesar a través de herramientas de IA información confidencial de El Seminario, incluyendo: datos personales de trabajadores, clientes o proveedores; información financiera; contratos y cotizaciones; procedimientos operativos técnicos; bases de datos de clientes; y cualquier otro dato reservado, sin autorización expresa y escrita del empleador, en cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 y sus decretos reglamentarios.

b) **Verificación y validación:** El trabajador es personalmente responsable de revisar, verificar y validar toda la información, contenidos, cálculos o documentos generados mediante herramientas de IA antes de utilizarlos, presentarlos, compartirlos o entregarlos en nombre de El Seminario. El Seminario no asumirá responsabilidad por errores, imprecisiones o daños derivados del uso no verificado de estas herramientas.

c) **Uso exclusivamente laboral:** Las herramientas de IA proporcionadas o autorizadas por El Seminario deberán utilizarse exclusivamente para el cumplimiento de las funciones del cargo asignado, quedando prohibido su uso para actividades personales, recreativas o ajenas al objeto de El Seminario durante la jornada laboral.

d) **Propiedad intelectual:** El trabajador se abstendrá de usar herramientas de IA para reproducir, generar, distribuir o comercializar contenidos que vulneren derechos de autor, marcas registradas, propiedad intelectual o industrial de terceros, en cumplimiento de la Ley 23 de 1982 y demás normas concordantes.

e) **Transparencia en los entregables:** Cuando un producto, informe, diseño, documento o cualquier entregable haya sido generado con apoyo de herramientas de IA, el trabajador deberá informarlo expresamente a su jefe inmediato,

especialmente cuando dicho contenido sea destinado a clientes, entidades externas, autoridades o procesos contractuales.

f) **No sustitución del criterio profesional:** El uso de herramientas de IA no exime al trabajador de su responsabilidad profesional, no reemplaza su criterio técnico ni la obligación de actuar con diligencia, cuidado y pericia en el ejercicio de sus funciones. El trabajador responderá siempre por la calidad y exactitud de los productos de su trabajo, independientemente de las herramientas utilizadas para generarlos.

g) **Seguridad de la información:** El trabajador deberá adoptar las medidas de seguridad necesarias para evitar que el uso de herramientas de IA genere vulnerabilidades, filtraciones o accesos no autorizados a la información de El Seminario, tales como: no vincular cuentas corporativas a plataformas de IA sin autorización; no almacenar credenciales de acceso en estas plataformas; y reportar de inmediato cualquier incidente de seguridad relacionado.

h) **Cumplimiento de políticas internas:** El trabajador deberá acatar las políticas, procedimientos y lineamientos que El Seminario establezca en materia de uso de IA, las cuales podrán ser actualizadas periódicamente conforme a la evolución tecnológica y normativa, y serán comunicadas oportunamente a todos los trabajadores.

ARTÍCULO 137. PROHIBICIONES ESPECÍFICAS. Queda expresamente prohibido al trabajador(a):

1. Usar herramientas de IA para crear, modificar o falsificar documentos oficiales, contratos, facturas, incapacidades, certificados o cualquier registro de El Seminario.
2. Utilizar IA para suplantar la identidad de compañeros, clientes, proveedores o cualquier tercero.
3. Generar contenidos engañosos, discriminatorios, ofensivos, de acoso o que atenten contra la dignidad de las personas.
4. Compartir con herramientas de IA información protegida por secreto empresarial o datos sensibles de los trabajadores conforme a la Ley 1581 de 2012.
5. Usar herramientas de IA para desarrollar actividades paralelas, prestar servicios a competidores o generar beneficios personales con los recursos de El Seminario.
6. Presentar como propio un trabajo generado íntegramente por IA sin revisión, validación ni aporte intelectual del trabajador.

ARTÍCULO 138. RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA. El incumplimiento de cualquiera de las disposiciones contenidas en el presente capítulo será considerado falta disciplinaria y dará lugar al inicio del proceso disciplinario establecido en el presente Reglamento, con las sanciones correspondientes según la gravedad de la conducta establecidas en el Capítulo XVII - Tabla de Faltas y Sanciones Disciplinarias, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, comerciales y penales a que haya lugar conforme a la legislación colombiana vigente.

PARÁGRAFO 1: El Seminario se reserva el derecho de actualizar y ampliar las presentes disposiciones conforme a la evolución tecnológica, normativa y jurisprudencial en materia de Inteligencia Artificial, garantizando siempre el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores y la normatividad laboral vigente.

PARÁGRAFO 2: El Seminario podrá establecer mediante circular interna, política o manual específico, los lineamientos adicionales, las herramientas autorizadas y los procedimientos detallados para el uso de IA, los cuales harán parte integral del presente Reglamento una vez sean debidamente comunicados a todos los trabajadores.

CAPÍTULO XXV PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y DE LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA (SARLAFT)

ARTÍCULO 139. OBJETO Y FUNDAMENTO LEGAL. SEMINARIO DIOCESANO DE CRISTO SACERDOTE., en cumplimiento de

la normatividad vigente en materia de prevención del lavado de activos, financiación del terrorismo y financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva (LA/FT/FPADM), adopta las disposiciones contenidas en el presente capítulo, las cuales se enmarcan en la Ley 526 de 1999, la Ley 1121 de 2006, el Decreto 1674 de 2016, las Recomendaciones del GAFI y las demás normas concordantes y reglamentarias que las adicionen, modifiquen o sustituyan.

ARTÍCULO 140. COMPROMISO INSTITUCIONAL. El Seminario y todos sus trabajadores(as) se comprometen a no participar, facilitar, colaborar ni permitir que a través de sus actividades, contratos, operaciones o relaciones comerciales se realicen operaciones de lavado de activos, financiación del terrorismo o de la proliferación de armas de destrucción masiva. Este compromiso es de cumplimiento obligatorio para todos los trabajadores, independientemente de su cargo, nivel jerárquico o modalidad de vinculación.

ARTÍCULO 141. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SARLAFT. Son obligaciones de todos los trabajadores(as) de El Seminario:

1. Conocer y aplicar las políticas, procedimientos y controles establecidos por El Seminario en materia de SARLAFT.
2. Reportar de manera inmediata al Gerente o al área designada por El Seminario, cualquier operación, transacción o situación que resulte sospechosa, inusual o que pueda estar relacionada con actividades de lavado de activos o financiación del terrorismo.
3. Abstenerse de recibir, custodiar, transportar o negociar recursos de origen ilícito o cuya procedencia no pueda ser claramente establecida.
4. Verificar, dentro del ámbito de sus funciones, la identidad de clientes, proveedores, contratistas y demás personas con quienes El Seminario establezca relaciones comerciales, reportando cualquier inconsistencia.
5. No revelar a ninguna persona, incluidos los propios implicados, que se ha formulado un reporte de operación sospechosa o que se está adelantando una investigación relacionada.
6. Participar en las capacitaciones y programas de formación que El Seminario implemente en materia de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo.
7. Abstenerse de recibir directa o indirectamente pagos en efectivo que superen los montos establecidos por la normatividad vigente, sin contar con la debida justificación y documentación de soporte.
8. Informar al área competente cuando tenga conocimiento de que algún cliente, proveedor, contratista o colaborador figure en listas restrictivas nacionales o internacionales (ONU, OFAC, INTERPOL u otras).

ARTÍCULO 142. SEÑALES DE ALERTA. Los trabajadores deberán reportar de manera inmediata al Gerente o al responsable designado, cuando identifiquen las siguientes señales de alerta:

- Clientes o proveedores que se muestran renuentes a proporcionar información sobre su identidad, actividad económica o el origen de sus recursos.
- Operaciones o pagos en efectivo por montos inusualmente elevados o sin justificación aparente.
- Solicitudes de servicios o pagos que no corresponden al objeto normal de la actividad de El Seminario.
- Pagos provenientes de terceros ajenos a la relación contractual o comercial sin justificación válida.
- Clientes, proveedores o contratistas que figuran en listas de control o que presentan inconsistencias en su identificación.
- Solicitudes inusuales de cambio en los términos del contrato, especialmente en lo relacionado con formas de pago.
- Presión para la realización de transacciones de manera urgente o sin seguir los procedimientos establecidos.
- Cualquier otra situación que, por su naturaleza o características, genere dudas razonables sobre la licitud de los recursos o la identidad de las personas involucradas.

ARTÍCULO 143. RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA — SARLAFT. El incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente capítulo, o la participación activa o por omisión en operaciones relacionadas con el lavado de activos o la financiación del terrorismo, será considerado FALTA GRAVÍSIMA y causal de terminación del contrato con justa causa, sin perjuicio de las acciones penales, civiles y administrativas que correspondan conforme a la legislación colombiana vigente.

PARÁGRAFO 1: El Seminario adoptará e implementará un Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT) ajustado a las características de su actividad económica, tamaño y perfil de riesgo, conforme a la normatividad aplicable al sector de producción de eventos y espectáculos públicos.

PARÁGRAFO 2: Las políticas, procedimientos, controles, capacitaciones y demás elementos del SARLAFT, una vez adoptados por El Seminario, harán parte integral del presente Reglamento y serán de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores desde su comunicación formal.

CAPÍTULO XXVI CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO EMPRESARIAL

ARTÍCULO 144. OBJETO Y PRINCIPIOS. El presente capítulo establece los principios éticos y de buen gobierno que rigen la conducta de todos los trabajadores(as) de **SEMINARIO DIOCESANO DE CRISTO SACERDOT,** en el ejercicio de sus funciones, con el fin de promover una cultura organizacional basada en la transparencia, la integridad, la responsabilidad y el respeto, que contribuya al desarrollo sostenible de El Seminario y a la confianza de sus grupos de interés.

ARTÍCULO 145. VALORES CORPORATIVOS. Los trabajadores(as) de El Seminario orientarán su conducta por los siguientes valores corporativos:

- **AMOR:** Este es la bandera del cristianismo, nos permite como institución educativa educar en el compromiso inquebrantable con Dios, con el prójimo, con la naturaleza y consigo mismo, para crecer en humanidad.
- **RESPETO:** Nos ayuda a reconocer a los demás en su dignidad, como hijos de Dios y hermanos nuestros.
- **LIDERAZGO:** Nos impulsa a ayudar a nuestros estudiantes para que dispongan todos sus dones y carismas en favor del bien común.
- **GRATITUD:** Nos permite el reconocimiento del otro en sus obras**.**

ARTÍCULO 146. CONFLICTO DE INTERESES. Los trabajadores(as) deberán evitar situaciones en las que sus intereses personales, familiares o económicos puedan interferir con los intereses de El Seminario o influir en sus decisiones laborales. Cuando se presente o pueda presentarse un conflicto de interés, el trabajador deberá:

- Declarar de manera inmediata y por escrito la situación de conflicto a su jefe inmediato o a la Dirección.
- Abstenerse de participar en la toma de decisiones relacionadas con el conflicto declarado.
- No utilizar información privilegiada de El Seminario en beneficio propio o de terceros.
- No realizar actividades que compitan directamente con el objeto social de El Seminario durante la vigencia del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 147. RELACIONES CON COMUNIDAD EDUCATIVA. En las relaciones con toda la comunidad educativa y partes interesadas, los trabajadores deberán:

- Actuar con profesionalismo, cortesía y diligencia en todo momento.
- Abstenerse de solicitar o aceptar dádivas, regalos, beneficios, comisiones o cualquier incentivo que pueda comprometer la objetividad e independencia en el ejercicio de sus funciones.
- No ofrecer ni prometer, directa o indirectamente, beneficios indebidos a terceros para obtener ventajas

comerciales.

- Guardar la debida confidencialidad sobre la información de clientes y proveedores que conozcan en razón de sus funciones.
- Representar a El Seminario con dignidad y coherencia con los valores institucionales, tanto en espacios físicos como en entornos digitales.

ARTÍCULO 148. MANEJO DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y PROPIEDAD INTELECTUAL. Los trabajadores deberán guardar estricta confidencialidad sobre toda la información que conozcan en razón de sus funciones, incluyendo: información técnica y operativa de producción de eventos, bases de datos de clientes y proveedores, cotizaciones y propuestas comerciales, procedimientos internos, información financiera, y cualquier otro dato de carácter reservado. Esta obligación de confidencialidad subsiste durante toda la vigencia del contrato y se extiende a los dos (2) años siguientes a su terminación, salvo que exista disposición legal en contrario.

Los trabajos, creaciones, invenciones, diseños, procedimientos o cualquier otro resultado intelectual producido por el trabajador con ocasión o en el ejercicio de sus funciones, son propiedad de El Seminario, salvo acuerdo escrito en contrario.

ARTÍCULO 149. CONDUCTA EN REDES SOCIALES Y MEDIOS DIGITALES. En el uso de redes sociales y medios digitales, los trabajadores deberán:

- Abstenerse de publicar, compartir o comentar información confidencial, reservada o de uso interno de El Seminario.
- No realizar publicaciones que afecten la imagen, reputación o buen nombre de El Seminario, sus directivos, clientes, proveedores o compañeros de trabajo.
- Identificar claramente cuando expresan opiniones personales, diferenciándolas de posiciones institucionales de El Seminario.
- No publicar fotografías, videos o contenidos de eventos, montajes o instalaciones de El Seminario sin autorización previa de área encargada.
- Actuar con respeto, sin discriminación y sin conductas de acoso en todos los entornos digitales.

PARÁGRAFO 1: El Seminario adoptará y difundirá un Código de Ética completo con los lineamientos adicionales de buen gobierno, que hará parte integral del presente Reglamento una vez aprobado por la Rectoría y comunicado a todos los trabajadores.

PARÁGRAFO 2: El incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente capítulo será considerado falta disciplinaria y dará lugar a las sanciones establecidas en el Capítulo XVII, según la gravedad de la conducta, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales a que haya lugar.

CAPÍTULO XXVII CÓDIGO DE VESTUARIO Y PRESENTACIÓN PERSONAL

ARTÍCULO 150. OBJETO Y FUNDAMENTO. El presente capítulo establece las pautas de presentación personal y código de vestuario aplicables a los trabajadores(as) de **SEMINARIO DIOCESANO DE CRISTO SACERDOTE**, con el fin de proyectar una imagen profesional coherente con la actividad de producción y operación de eventos, garantizar la seguridad operativa y promover un ambiente laboral digno y respetuoso. Estas disposiciones se adoptan en ejercicio de la potestad reglamentaria del empleador reconocida en el artículo 104 del CST, y se enmarcan en el respeto al derecho constitucional al libre desarrollo de la personalidad consagrado en el artículo 16 de la Constitución Política.

ARTÍCULO 151. DOTACIÓN OFICIAL — PERSONAL CON DOTACIÓN ASIGNADA. El personal técnico operativo y cualquier otro cargo al que El Seminario suministre dotación oficial, deberán cumplir las siguientes disposiciones durante la jornada laboral y en la ejecución de eventos:

- **Uso obligatorio de dotación:** El uniforme o dotación suministrado por El Seminario deberá portarse completo y en óptimas condiciones durante toda la jornada laboral y durante la ejecución de eventos, incluyendo el calzado de seguridad asignado.
- **Estado y presentación:** La dotación deberá mantenerse limpia, en buen estado, sin roturas, manchas excesivas o modificaciones no autorizadas (bordados, parches, insignias ajenas a El Seminario, etc.).
- **Identificación corporativa:** Los elementos con logo o identificación de El Seminario son de uso exclusivamente laboral. Queda prohibido portarlos fuera de la jornada laboral o en actividades personales, salvo autorización expresa del Gerente.
- **EPP como parte de la dotación:** Los elementos de protección personal (arnés, casco, protección auditiva, guantes, calzado de seguridad) son parte de la dotación de trabajo y su uso es obligatorio cuando la actividad lo requiera, conforme al SG-SST de El Seminario.
- **Devolución:** Al recibir dotación nueva, el trabajador deberá entregar la anterior en el estado en que se encuentre, para su disposición final.

ARTÍCULO 152. PRESENTACIÓN PERSONAL — PERSONAL ADMINISTRATIVO Y CARGOS SIN DOTACIÓN ASIGNADA. Para el personal administrativo y demás cargos que no tienen dotación oficial asignada, El Seminario establece las siguientes pautas de presentación personal para el desempeño de sus funciones:

- **Presentación adecuada al contexto:** La vestimenta deberá ser apropiada para el entorno laboral de El Seminario de producción de eventos, proyectando una imagen profesional ante clientes, proveedores y demás partes interesadas. Se sugiere vestimenta formal o semiformal según el tipo de actividad del día.
- **Higiene personal:** El trabajador deberá presentarse al trabajo en condiciones óptimas de aseo e higiene personal en todo momento.
- **Prendas en actividades con clientes:** En actividades de representación de El Seminario ante clientes, reuniones de negocios o eventos, no se permitirán prendas con mensajes ofensivos, agresivos, de contenido sexual, político-partidista o que puedan generar incomodidad o malinterpretaciones en el entorno profesional.
- **Accesorios y complementos:** El uso de accesorios (aretes, piercings, tatuajes visibles, etc.) es permitido dentro de los límites del respeto al libre desarrollo de la personalidad, siempre que no interfieran con la seguridad en el trabajo ni generen riesgos operativos específicos para el cargo.

ARTÍCULO 153. LIBRE DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD.

Las disposiciones del presente capítulo se aplicarán con pleno respeto al derecho constitucional al libre desarrollo de la personalidad (artículo 16 de la Constitución Política) y al principio de no discriminación. En consecuencia:

- El Seminario no impondrá restricciones de vestuario o presentación basadas en el género, orientación sexual, identidad de género, origen étnico, creencias religiosas o cualquier otra condición personal del trabajador.
- Las personas trans y no binarias podrán portar la dotación oficial correspondiente a su identidad de género autopercibida, en igualdad de condiciones.
- Las manifestaciones de identidad cultural, étnica o religiosa en la vestimenta o apariencia serán respetadas en la medida en que sean compatibles con los requisitos de seguridad del cargo.
- Las observaciones sobre presentación personal deberán realizarse de manera respetuosa, en privado y sin connotación discriminatoria.

PARÁGRAFO 1: El incumplimiento reiterado e injustificado de las disposiciones sobre uso de dotación y presentación personal será considerado falta disciplinaria conforme a la escala establecida en el Capítulo XVII del presente Reglamento.

PARÁGRAFO 2: El Seminario podrá emitir circulares o directrices específicas sobre presentación personal para determinados eventos o clientes, las cuales serán comunicadas con la debida anticipación y harán parte integral de las

instrucciones de trabajo para dicho evento.

CAPÍTULO XXVIII SOCIALIZACIÓN Y REVISIONES

ARTÍCULO 154. El Seminario publicará en la cartelera este Reglamento e informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación. Los trabajadores podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a esta publicación los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del CST. El empleador podrá cargar el reglamento en la página web de El Seminario, o enviarlo por canal digital, dejando constancia de dicha actuación. (Art. 8 de la Ley 2466 de 2025).

CAPÍTULO XXIX VIGENCIA

ARTÍCULO 155. El presente Reglamento entrará a regir desde la misma fecha de su publicación, tras ser aprobado por el representante legal y cumplido el trámite anteriormente señalado. Este documento deberá revisarse en función de cambios organizativos, legales o de negocio que se produzcan en cada momento, con el fin de mantener su pertinencia, suficiencia y eficacia. Cuando se realicen cambios, estos deberán ser aprobados por el representante legal, comunicados y publicados en los medios de comunicación implementados en El Seminario.

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 156. Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido **SEMINARIO DIOCESANO DE CRISTO SACERDOTE**

ARTÍCULO 157. CLÁUSULAS INEFICACES. 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.

ARTÍCULO 158. En todo lo no previsto en este Reglamento, se estará a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y más normas aplicables, que quedan incorporadas al presente Reglamento Interno de Trabajo.

FECHA: Palmira mayo 11 de 2026
DIRECCIÓN: Calle 44 SN 120 Sector Lógico Vía a Tienda Nueva Fátima Rural
CIUDAD: Palmira (Valle del Cauca)

Pbro. VICTOR HUGO LÓPEZ VALENCIA

C.C. No. 1.144.139.494 de Cali
Representante Legal

ANEXO No. 1. JORNADA DE TRABAJO

El Seminario establece la jornada de trabajo, teniendo en cuenta las siguientes clasificaciones por Área:

ÁREA/SECCIÓN	DÍA(S) SEMANA	HORARIO
Docentes	Lunes, miércoles y viernes	6:15 am a 2:30 pm
	Martes y jueves	6:15 am a 3:30 pm
	Descanso intermedio de 30 minutos	
Administración / Secretaria Académica / Coordinadoras / Directoras / Auxiliares / Psicóloga / Aprendices SENA	Lunes y miércoles	6:30 am a 3:00 pm
	Martes y jueves	6:30 am a 3:30 pm
	Viernes	6:30 am a 2:30 pm
	Descanso intermedio de 30 minutos	
Capellán	Lunes y viernes	6:30 am a 1:00 pm
	Martes y jueves	6:30 am a 3:30 pm
	Miércoles – Día de descanso	
Jefe de Mantenimiento	Lunes y miércoles	6:00 am a 3:00 pm
	Martes y jueves	6:00 am a 3:30 pm
	Viernes	6:00 am a 2:00 pm
	Descanso intermedio de 40 minutos	
Auxiliar TIC	Lunes y miércoles	6:30 am a 3:00 pm
	Martes y jueves	6:30 am a 3:30 pm
	Viernes	6:30 am a 2:00 pm
	Descanso intermedio de 30 minutos	
Auxiliares de Servicios Generales	Lunes a jueves	6:30 am a 4:00 pm
	Viernes	6:30 am a 3:00 pm
	Descanso intermedio de 40 minutos	
Auxiliar de Servicios Generales - Oficinas	Lunes y miércoles	6:00 am a 2:30 pm
	Martes y jueves	6:00 am a 3:30 pm
	Viernes	6:00 am a 2:00 pm
	Descanso intermedio de 40 minutos	

Porteros	Según planilla de turnos	

ANEXO No. 2. **ORDEN JERÁRQUICO**

El Seminario Diocesano de Cristo Sacerdote tiene la siguiente estructura jerárquica:

OBISPO

▼

RECTOR

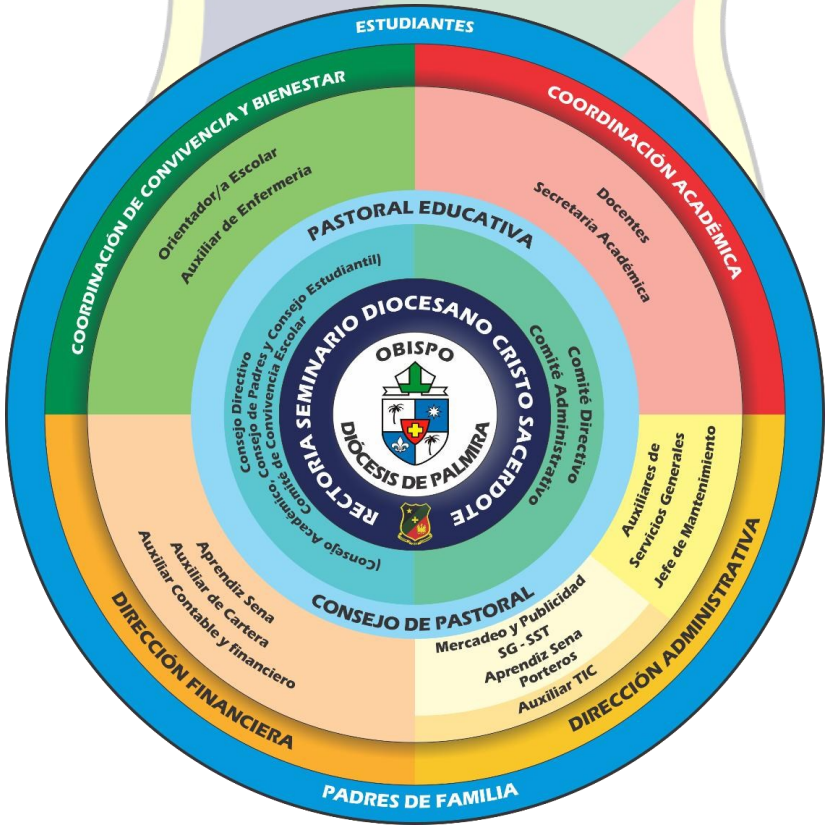
▼

COMITÉ DIRECTIVO

CADÉMICA / COORDINACIÓN DE CONVIVENCIA Y BIENESTAR

▼

DOCENTES / AUXILIARES ADMINISTRATIVOS / PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES / PORTEROS



ANEXO No. 3. **POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL**

LEY 2365 DE 2024

1. OBJETO: La presente política tiene por objeto prevenir, atender y sancionar conductas constitutivas de acoso sexual en el contexto laboral del Seminario Diocesano de Cristo Sacerdote, en cumplimiento de la Ley 2365 del 20 de junio de 2024 y la Resolución 1843 de 2025 del Ministerio del Trabajo.

2. DEFINICIÓN: Se entiende por acoso sexual en el ámbito laboral cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual, no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, o condicionando el acceso al empleo, la continuidad, las condiciones de trabajo, la formación profesional y las oportunidades de ascenso a la aceptación de los comportamientos mencionados.

3. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL: Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia o condición sexual; bromas sexuales; contacto físico no solicitado; invitaciones persistentes para participar en actividades sociales no deseadas; demandas o peticiones de favores sexuales; comunicaciones o mensajes de carácter sexual; uso o difusión de imágenes de contenido sexualmente explícito; difusión de rumores sobre la vida sexual; agresiones físicas de carácter sexual.

4. MECANISMO DE QUEJA: Cualquier trabajador(a) que tenga conocimiento de presunto acoso sexual en el contexto laboral, podrá presentar una queja ante las directivas de El Seminario, a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal. La queja será tramitada por el Comité de Convivencia Laboral y la Dirección Administrativa.

5. PROTECCIÓN ESPECIAL: La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador carecerá de todo efecto cuando se profiera dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia. (Art. 7°, Ley 2365 de 2024).

6. CONFIDENCIALIDAD: El Seminario garantizará la confidencialidad de las investigaciones y protegerá a los denunciantes de represalias.

7. PUBLICACIÓN: El Seminario publicará semestralmente, de forma anonimizada, el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, remitiéndolas al SIVIGE dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre.

Hace parte de la presente política los respectivos protocolos de actuación frente a las situaciones que se puedan presentar de Acoso Sexual en el ámbito laboral.

ANEXO No. 4

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO - SIETE (7) ETAPAS

De conformidad con la Ley 2466 de 2025 y el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el procedimiento disciplinario interno del Seminario Diocesano de Cristo Sacerdote seguirá las siguientes etapas:

ETAPA	DENOMINACIÓN	DESCRIPCIÓN
1	Apertura del Proceso Disciplinario	La Dirección Administrativa notificará al trabajador por escrito o medio electrónico la apertura del proceso, indicando: narración de hechos, cargos imputados, calificación provisional de conductas, pruebas que fundamentan los cargos y fecha de descargos.

2	Traslado de Pruebas	El trabajador tendrá acceso completo a las pruebas que fundamentan los cargos formulados, con antelación suficiente para preparar su defensa.
3	Diligencia de Descargos	El trabajador podrá ejercer su derecho a la defensa, formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las pruebas que considere pertinentes. El trabajador podrá estar acompañado por uno o dos compañeros. Se levantará acta firmada por las partes.
4	Evaluación de Pruebas	El empleador analizará los descargos presentados y evaluará todas las pruebas aportadas por ambas partes.
5	Pronunciamiento Definitivo	Mediante acto motivado, congruente y proporcional, el empleador impondrá la sanción correspondiente o archivará el proceso. La decisión será notificada por escrito al trabajador.
6	Recursos	El trabajador podrá interponer recurso de apelación por escrito ante la Rectoría, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión disciplinaria.
7	Resolución del Recurso	El Rector resolverá el recurso dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. La resolución del recurso será notificada por escrito al trabajador.

NOTA: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado anteriormente (CST, art. 115, Sentencia C-593 de 2014).

MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

El presente Reglamento Interno de Trabajo se fundamenta en el siguiente marco normativo actualizado:

NORMA	MATERIA
Código Sustantivo del Trabajo (CST)	Norma laboral fundamental
Ley 50 de 1990	Modificaciones al CST
Ley 789 de 2002	Aprendizaje y protección laboral
Ley 1010 de 2006	Acoso laboral
Ley 1562 de 2012	Sistema de riesgos laborales
Ley 1581 de 2012	Protección de datos personales

Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario Sector Trabajo
Ley 1822 de 2017	Licencia de maternidad 18 semanas
Ley 2088 de 2021	Trabajo en casa
Ley 2101 de 2021	Reducción gradual de la jornada máxima legal
Ley 2191 de 2022	Desconexión laboral
Ley 2365 de 2024	Prevención y atención del acoso sexual en el ámbito laboral
Ley 2399 de 2024	Medidas contra la discriminación laboral
Ley 2460 de 2025	Disposiciones en materia de seguridad social PROTECCIÓN DE LA SALUD MENTAL
Ley 2466 de 2025	Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia (modificatoria del CST)
Decreto 0223 de 2026	Salario mínimo legal mensual vigente 2026
Resolución 1843 de 2025	Protocolos y lineamientos Exámenes médicos ocupacionales y perfiles de cargo.
Resolución 3461 de 2025	Normas sobre seguridad y salud en el trabajo – comité de convivencia laboral.