

...FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

PREÁMBULO

El presente documento contiene el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ "FESSANJOSE" con NIT 860.524.219-5, y Personería Jurídica No. 14878 del 5 de Octubre de 1984 expedida por el Ministerio de Educación Nacional - MEN y Resoluciones MEN números 08034 del 7 de diciembre del año 1993 y 412 de febrero 06 de 2007.

La reglamentación plasmada en este documento es obligatorio regirá en todas las dependencias y centros de trabajo constituidos en Colombia y las que en el futuro se establezcan. El presente Reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, que se hayan celebrado o que se celebren en el futuro con todos los trabajadores, en los términos del art.108 del CST.

CAPITULO I

CONDICIONES DE ADMISIÓN Y PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 1. Quien aspire a tener un puesto o cargo en la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ 'FESSANJOSE, deberá presentar su hoja de vida por escrito, de acuerdo al formato que la Fundación le facilite, la cual será registrada como aspirante.

A la solicitud debe adjuntar:

Certificado del ultimo empleador con quien haya laborado en donde indique tiempo de servicio y cargos desempeñados.

Fotocopia de la cedula de ciudadanía, de extranjería, o de tarjeta de identidad según el caso.

Hoja de Vida

Copia de los títulos profesionales, actas de grado, de pregrado y postgrado referenciados en la hoja de vida.

Tarjetas profesionales vigentes, cuando se trate de profesiones que la exijan para el ejercicio

Practicarse el examen médico de ingreso laboral y presentar certificado.

Gestionar con la Dirección Administrativa y del Talento Humano la apertura de cuenta bancaria para el pago de nómina, en caso que sea requerido.

Sin embargo tales exigencias no deben contener documentos, certificados o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas. Es prohibida la exigencia de incluir en formatos o cartas de solicitud de empleo, datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, religión que profesa o partido político al cual pertenezca, de conformidad con el artículo 1 de la ley 13 de 1972. Igualmente es prohibida la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, a menos que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43 C.N, art. 1 y 2 del convenio No 111 de la OIT y Resolución 3941 de 1994 expedida por el Ministerio de la Protección Social, como también el examen del

SIDA (decreto reglamentario 559 de 1991 en su art. 22) y la libreta militar; (decreto 2150 de 1995 art 111) .

PARÁGRAFO 1. En caso tal que el aspirante solicite su vinculación para desempeñarse como docente de la Fundación, adicional a la documentación descrita en el ART. 1 de este reglamento, debe cumplir con todos los requisitos establecidos en el Reglamento Docente de la Fundación de Educación San José que se encuentre vigente.

ARTÍCULO 2. PERIODO DE PRUEBA

La FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ una vez admitido el solicitante, podrá estipular en sus contratos de trabajo y por escrito un período de prueba inicial que tendrá por objeto apreciar por parte de la Fundación las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo. (Artículo 76, C.S.T.), regulado por los mandatos del Derecho laboral.

Dicho periodo no excederá de dos (2) meses y en los contratos a término fijo, el mismo no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado en el respectivo contrato, sin que pueda exceder de los dos (2) meses. Durante el mismo el contrato puede darse por terminado de manera unilateral, por cualquiera de las partes. Los colaboradores en periodo de prueba tienen derecho al reconocimiento y pago de salarios, prestaciones sociales, descansos obligatorios remunerados, y al pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.

En todo caso, la facultad del empleador para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo dentro del período de prueba, estará en todo momento sujeta a los parámetros y exigencias establecidas en la Sentencia T-978 de 2004 proferida por la Corte Constitucional. En consecuencia, deberá ser siempre fundada.

La Fundación no celebra contratos de trabajo con menores de edad, pero si se contratan cumplirá las siguientes disposiciones:

ARTÍCULO 3. Edad mínima de admisión al trabajo y derecho a la protección laboral de los adolescentes autorizados para trabajar. La edad mínima de admisión al trabajo es de quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el ente territorial local y gozarán de las protecciones laborales consagradas en el Régimen Laboral Colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en dichas normas.

ARTÍCULO 4. Los adolescentes autorizados para trabajar, tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

ARTÍCULO 5. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del ente territorial local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

ARTÍCULO 6. Autorización de trabajo para los adolescentes. Corresponde al Inspector de Trabajo expedir por escrito la autorización para que un adolescente pueda trabajar, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia. A falta del inspector del trabajo la autorización será expedida por el Comisario de Familia y en defecto de este por el alcalde municipal.

La autorización estará sujeta a las siguientes reglamentaciones:

1. Deberá tramitarse conjuntamente entre el empleador y el adolescente.
2. La solicitud contendrá los datos generales de identificación del adolescente y del empleador, los términos del contrato de trabajo, la actividad que va a realizar, la jornada laboral y el salario.
3. El funcionario que concedió el permiso deberá efectuar una visita para determinar las condiciones de trabajo y la seguridad para la salud del trabajador.
4. Para obtener la autorización se requiere la presentación del certificado de escolaridad del adolescente y si este no ha terminado su formación básica, el empleador procederá a inscribirlo y, en todo caso, a facilitarle el tiempo necesario para continuar el proceso educativo o de formación, teniendo en cuenta su orientación vocacional.
5. El empleador debe obtener un certificado del estado de salud del adolescente trabajador.
6. La autorización de trabajo o empleo para adolescentes indígenas será conferida por las autoridades tradicionales de la respectiva comunidad, teniendo en cuenta sus usos y costumbres. En su defecto, la autorización será otorgada por el Inspector del Trabajo o por la primera autoridad del lugar.
7. El empleador debe dar aviso inmediato a la autoridad que confirió la autorización, cuando se inicie y cuando termine la relación laboral.

PARÁGRAFO 1. La autorización para trabajar podrá ser negada o revocada en caso de que no se den las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente.

ARTÍCULO 7. Jornada de trabajo. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se ajustarán a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

ARTÍCULO 8. Salario. Los adolescentes autorizados para trabajar, tendrán derecho a un salario de acuerdo a la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.

ARTÍCULO 9. Derechos en caso de maternidad. Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada del adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

ARTÍCULO 10. Prohibición de realizar trabajos peligrosos y nocivos. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. FUNDACIÓN DE EDUCACION SUPERIOR SAN JOSE atenderá las normas que el Ministerio de la Protección Social en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, tengan establecidas para la categorización de dichas actividades, de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar

CAPITULO II

MODALIDADES CONTRACTUALES

CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO

ARTÍCULO 11. El contrato a término indefinido es aquel, que se firma, ya sea por acto bilateral escrito nominado como a término indefinido, o mediante acción verbal o consensual. Por regla general los colaboradores de la Fundación bajo esta modalidad tendrán contrato celebrado por escrito.

CONTRATO LABORAL A TÉRMINO FIJO

ARTÍCULO 12. Este contrato deberá constar por escrito y su duración en todo caso no podrá ser mayor a tres (3) años en su periodo inicial, pudiendo ser prorrogado indefinidamente. Para efectos de su terminación, por vencimiento del término pactado, o de la prórroga, se deberá dar aviso por escrito con una anticipación no inferior a treinta (30) días. Los contratos de trabajo cuya duración sea igual o inferior a treinta (30) días no será necesario realizar el preaviso para la terminación del mismo. De no presentarse el aviso en los contratos superiores a 30 días en la forma antes dicha, se entenderá la renovación automática por el periodo convenido al comienzo del contrato. Podrá prorrogarse hasta por tres (3) veces por el lapso inicialmente pactado o por uno inferior. Las prórrogas siguientes a estas tres (3) no podrán ser inferiores a un año.

PARÁGRAFO 1. Cuando en este artículo se alude a la expresión prorrogado indefinidamente, debe entenderse que ello no es sinónimo de un contrato a término indefinido, si no a la posibilidad de repetir indefinidamente las prórrogas del contrato a término fijo que se haya celebrado.

PARÁGRAFO 2. Los trabajadores bajo esta modalidad contractual pactada gozarán de todas las prestaciones sociales y vacaciones proporcionales al tiempo trabajado y lo indicado en la ley para todo contrato laboral.

CONTRATO LABORAL POR LABOR U OBRA

ARTÍCULO 13. El contrato de labor u obra se celebrará por escrito (sin ser necesario) para efectos formales y probatorios, en él se determinará la labor u obra a contratar y su terminación será al momento de finalizar ésta, por lo cual no se necesitará notificación previa al trabajador sobre su terminación.

PARÁGRAFO 1. Los trabajadores tendrán derecho a todas las prestaciones sociales que se causen durante su desarrollo y en los términos de ley, igualmente tendrán derecho a sus vacaciones compensadas cualquiera sea el tiempo servido o disfrutadas siempre que se

cumplan las previsiones legales (servicio por un año) y deberán ser afiliados también al sistema de seguridad social.

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 14. No tiene el carácter de trabajadores propiamente dichos de la Fundación, si no el de meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un mes, que se refieren a labores distintas a las actividades normales del empleador. Estos trabajadores tendrán derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivo (Artículo 6 C.S.T.) a la protección de seguridad social y los derechos que se desprenden de la sentencia C-823 de octubre de 2006 de la Corte Constitucional).

CAPITULO III

HORARIOS DE TRABAJO Y JORNADA ORDINARIA.

ARTICULO 15. Los horarios de los colaboradores serán establecidos de acuerdo con las dinámicas de cada una de dependencias, según la estructura orgánica de la Fundación y hasta cuarenta y ocho horas (48) horas semanales. Se consideran días hábiles de lunes a sábado, salvo estipulación expresa, por medio escrito en los contratos de trabajo, los cuales podrán ser modificados, respetando la Constitución y la ley.

PARÁGRAFO 1. En términos generales y con las excepciones previstas en este artículo, el horario será el siguiente:

1. Administrativos: Lunes a Viernes 8:00 am – 6:00 pm; Sábado 9:00 am – 12:00 m.
2. Académico-Administrativo: Lunes a Viernes 8:00 am – 1:00 pm y 5:00 pm – 9:00 pm; Sábado 9:00 am – 12:00 m.
3. Docentes: Horarios de clase estipulados para las jornadas de clase establecidas por la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ.

PARÁGRAFO 2: Mientras la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a dos horas en dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. (Art.21.Ley 50 de 1990).

DOCENTES

Por la naturaleza del objeto de la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ, se debe contar con el trabajo de colaboradores DOCENTES, para quienes la asignación de horarios se llevará a cabo, teniendo en cuenta las necesidades de la Fundación y no pasarán de 48 horas de trabajo semanales, acogiéndose al Artículo 51 de la ley 789 de 2002.

Estos horarios podrán ser modificados por la Fundación, respondiendo siempre a las modalidades contractuales y a las necesidades institucionales.

CAPITULO IV

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 16. Trabajo Diurno es el comprendido entre las 6:00 am y las 10:00 pm. Trabajo nocturno entre las 09:00pm y las 6:00 am (Art. 160 CST).

Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal (Art. 159 CST)

El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Art. 163 (CST), solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Protección Social o de una autoridad delegada por este (Decreto 13 de 1967 Art. 1).

ARTICULO 17. TASAS Y LIQUIDACIONES DE RECARGOS.

La liquidación de las horas extras en la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ, en coherencia con la legislación aplicable y vigente, será de la siguiente manera:

No.	Concepto a liquidar	Porcentaje
1	Horas Extras Ordinarias	1.25
2	Horas Extras Nocturnas	1.75
3	Recargo Nocturno	0.35
4	Festivo habitual diurno sin compensatorio	1.75
5	Festivo habitual con compensatorio	0.75
6	Hora extra festiva diurna	2.0
7	Hora extra festiva nocturna	2.5
8	Recargo dominical nocturno	2.1

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del periodo ordinario o, a más tardar, junto con el salario del periodo siguiente. (Art. 134 CST).

PARÁGRAFO 1: La FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando sea autorizado a sus trabajadores de manera previa y por escrito, respondiendo al procedimiento vigente en la Fundación para tal fin.

PARÁGRAFO 2: En casos especiales, y previo acuerdo expreso entre las partes, podrán repartirse las 48 horas semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria de algún colaborador hasta por dos horas, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye de ninguna manera trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO V

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 18. Serán de descanso obligatorio remunerado, de acuerdo con la legislación actual y entre tanto no sea modificado por nuevas disposiciones, los domingos y días de fiesta de carácter civil o religioso sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1° de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1° de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días Jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor, Corpus

Christi y Sagrado Corazón de Jesús. Los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

El descanso en los domingos y demás días expresados en este artículo, tienen una duración mínima de 24 horas.

El trabajador podrá convenir con la Fundación que su día de descanso obligatorio sea cualquiera de la semana, el cual será reconocido en todos sus aspectos como descanso obligatorio institucionalizado. El trabajador que labora excepcionalmente el día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o una retribución en dinero, a su elección.

Cuando la jornada de trabajo convenida entre las partes en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción del tiempo laborado (L.50/90, Art. 26, numeral 5°).

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

Trabajo en día de descanso obligatorio y festivo. Según el artículo 26, Ley 789 de 2002, que modificó el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo: a. El trabajo en día de descanso obligatorio y festivo se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas. b. Si el día de descanso obligatorio coincide con otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior. c. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20, literal c), de la Ley 50 de 1990.

Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

Cuando se trata de labores permanentes o habituales en domingos, la Fundación fijará en un lugar público del establecimiento con anticipación a doce (12) horas por lo menos, la relación de los trabajadores que por razones del servicio no puedan disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirá también el día de descanso compensatorio.

CAPITULO VI

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 19. Los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Art. 186 CST).

La época de vacaciones debe ser señalada por la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ a más tardar dentro del año siguiente a ellas, deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador debe dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán vacaciones (Art. 187 CST). Por el mismo funcionamiento de la academia el empleador podrá al finalizar el año acordar vacaciones colectivas con el personal que corresponda.

Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Art. 188 CST).

Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o industrial. La compensación de estas en dinero procede 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 (Art. 189 CST).

- En todo caso el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no son acumulables.
- Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
- La acumulación puede ser hasta cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos de la residencia de sus familiares (Art. 190 CST).

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

La FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Art. 5 Decreto 13 de 1967).

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

ARTÍCULO 20. VACACIONES COLECTIVAS. La FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ concederá treinta (30) días corridos de vacaciones colectivas remunerados a sus trabajadores, a partir de la fecha que cada año, señale la rectoría.

ARTÍCULO 21. La FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ tendrá que dar a conocer a los trabajadores con quince (15) días de anticipación la fecha en que les concederá las vacaciones.

ARTÍCULO 22. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones ya causadas, o cuando dentro de su vigencia haya lugar a la compensación en dinero, se tendrá como base para tal compensación el último salario devengado. La compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente por fracción de año.

ARTÍCULO 23. La FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ puede determinar para todos o para parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciere para los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada trabajador, el año de servicios. Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho de reanudarlas.

CAPITULO VII

PERMISOS

ARTICULO 24. La Fundación concederá a los colaboradores los permisos para faltar al trabajo, por motivos de los siguientes casos:

- Calamidad doméstica debidamente comprobada: puede ser informada posterior al hecho o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
- Citas médicas: deben informarse con antelación de por lo menos 24 horas.
- Incapacidades: deben informarse antes del inicio de la jornada laboral o dentro de la primera hora hábil de la jornada de trabajo. El documento original de las incapacidades deberá entregarse en la Dirección Administrativa y del Talento Humano, en los tres (3) días siguientes al reinicio de actividades, con el fin de justificar la ausencia.
- Para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación
- Ejercer el derecho de sufragio.
- Para desempeñar comisiones inherentes a la organización.
- Para asistir al entierro de sus compañeros

Se concederá a los trabajadores permisos no remunerados para faltar al trabajo, en las siguientes condiciones:

1. Que el aviso se dé con la debida anticipación al Jefe respectivo, exponiendo el motivo del permiso, excepto en el caso de grave calamidad doméstica, en el que el aviso debe darse al día siguiente a aquél en que haya ocurrido.
2. Que el número de los que se ausenten en los dos últimos casos previstos en el inciso 1º del presente artículo, no sea tal que perjudique la marcha del establecimiento, a juicio del representante del empleado-
3. Que, salvo convenio en contrario, el valor del tiempo empleado en los permisos sea descontado del pago siguiente, excepto cuando el Jefe respectivo autorice compensar el tiempo faltante con trabajo igual en horas distintas a las del turno ordinario.

El menor trabajador tendrá derecho a la capacitación y se le otorgará permiso no remunerado cuando la actividad escolar así lo requiera.

Acogiendo los principios del derecho laboral internacional, contenidos en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSE no celebra contratos con menores de edad. Pero si se contratan, acatará las disposiciones contenidas en el artículo 1º de este reglamento y en la ley 1098 de 2006.

CAPITULO VIII

LICENCIAS

ARTICULO 25. Licencia de maternidad: Toda colaboradora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas remuneradas con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce.

Debe presentar certificados médicos que certifiquen: a. el estado de embarazo; b. la indicación del día probable del parto; c. y la indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, al menos, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce. Esta licencia se concederá en los términos con las condiciones y requisitos que señala la Ley 1468 de 2011 o la norma que la sustituya o modifique.

ARTICULO 26. El cónyuge o compañero permanente de la mujer en embarazo, tendrá derecho, durante la época del parto de su esposa o compañera permanente, a una licencia remunerada de paternidad, de ocho (8) días hábiles, en los términos señalados en el artículo 1 de la Ley 755 de 2002. Igual derecho será concedido al padre del menor que no sea ni cónyuge ni compañero permanente de la mujer gestante.

ARTÍCULO 27. El trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, tendrá derecho a una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

CAPITULO IX

SALARIO LEGAL O CONVENCIONAL

ARTÍCULO 28.- En la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ se fijará el salario por mandato del estado o por acuerdo entre las partes.

CAPITULO X

LUGAR, DÍAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 29.-El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. La forma pago establecido en la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ es mes vencido.

En la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ el salario se acuerda con cada trabajador por sueldo, en periodos quincenales, que se paga mediante consignación en una cuenta corriente o de ahorros a su nombre, previo acuerdo entre las partes o en dinero efectivo, en casos especiales a elección de este, lo que se informa o entrega durante la jornada laboral.

De todo pago, al trabajador o el que lo cobre en virtud de su autorización escrita, se deja constancia del mismo. Cuando se trate de transferencia electrónica será válido el recibo que expida la entidad.

ARTÍCULO 30. El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se presenten en el mes.

- Salario integral: Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario integral, en los términos consagrados en la legislación laboral.
- Periodos y forma de pago: El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. Salvo convenio por escrito, el pago del salario se efectuará mediante consignación electrónica en la última cuenta bancaria registrada por el trabajador en su hoja de vida; en caso de carecer de cuenta bancaria, se girará un cheque bancario a nombre del trabajador.

El recargo por trabajo nocturno y el pago de los dominicales acreditados, se realizará con el del salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar en el período siguiente.

la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ pagará el salario que sea obligatorio en cada caso. A los trabajadores para quienes sea aplicable la remuneración de salario mínimo, pero que por razón del servicio contratado, o por disposiciones legales, sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo en proporción a las horas que trabajen, con excepción de la jornada especial de treinta y seis horas.

Cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

CAPITULO XI

TIEMPO Y FORMA DE SUJECCIÓN A LOS SERVICIOS MEDICOS

QUE EL EMPLEADOR SUMINISTRA.

ARTÍCULO 31: Los servicios médicos para trabajadores de la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ se suministran por medio de la Empresa Promotora de Salud que cada trabajador elige al momento de vincularse a trabajar a la Fundación, y la Administradora de Riesgos Profesionales a la cual está afiliada la misma. Los trabajadores deben someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general, y a las que se impartan por el comité de higiene y seguridad industrial vigente en la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ, con las siguientes normas.

1. El trabajador debe someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriban el empleador o la Empresa Prestadora de Servicios (EPS) o la Institución

Prestadora de Servicios de Salud (IPS), en los períodos que estas fijan por medio de sus representantes.

2. El trabajador debe someterse a los tratamientos preventivos que ordene el médico de la Empresa Prestadora de Servicios (EPS) o de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS).
3. En la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ se da cumplimiento a las normas de higiene y seguridad industrial y de trabajo en los términos de la legislación laboral, para lo cual constituye el Comité Paritario de Seguridad Industrial y existe el programa de primeros auxilios.

ARTÍCULO 32. En caso de enfermedad comprobada por la EPS, que incapacite en forma temporal al trabajador para prestar sus servicios, la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ concederá un auxilio en la siguiente forma:

Se concede remunerado con salario ordinario, el tiempo usado para la atención de las consultas médicas ordenadas por el médico tratante.

Cuando un trabajador sea incapacitado por la EPS, la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ le pagará la incapacidad de acuerdo con las categorías que tiene establecida dicha EPS.

Los tres (3) primeros días de incapacidad por concepto de enfermedad común, sin hospitalización, se reconocen sobre las dos terceras (2/3) partes del último salario de aporte. Cuando el trabajador gane el mínimo la incapacidad no puede ser inferior a dicho valor (Sentencia C-543 de julio 17 de 2007 de la Corte Constitucional).

CAPÍTULO XII

RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO

ARTÍCULO 33. Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones de las autoridades y del empleador o de sus representantes, relativas a la prevención de las enfermedades y al manejo de las máquinas y elementos de trabajo para evitar riesgos profesionales.

En la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ se da cumplimiento a las normas de higiene y seguridad industrial y de trabajo en los términos de la legislación laboral y el comité de higiene y seguridad industrial.

ARTÍCULO 34. En caso de accidentes de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, o será atendido por la Empresa Prestadora de Servicios (EPS) o de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS), tomará todas las demás medidas que se impongan y que considere convenientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente y obtener la atención integral en salud.

ARTÍCULO 35. De todo accidente se llevará registro, procediendo a formular el informe de accidente de trabajo a la Administradora de Riesgos Profesionales y a la Empresa Promotora de Salud, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere, con sujeción al formulario diseñado por la seguridad social para estos eventos.

ARTÍCULO 36. La FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ tiene vigente el programa de salud e higiene en el trabajo, con botiquín de primeros auxilios, camilla de transporte de accidentes y los teléfonos para atención de urgencias en sitios visibles de la misma.

CAPITULO XIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y DE SEGURIDAD.

ARTÍCULO 37. Son deberes generales de los trabajadores, los siguientes:

1. Respeto y subordinación para con sus superiores, y respeto para con sus compañeros de trabajo.
2. Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y con sus compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
3. Guardar buena conducta en todo sentido y prestar espíritu de especial colaboración en el orden moral y disciplinario.
4. Ejecutar los trabajos que se les confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible, acogiendo las normas de seguridad física.
5. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
6. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y con la conducta en general, en su verdadera intención que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ
7. Permanecer durante la jornada de trabajo en lugar visible del sitio o lugar donde debe desempeñar su oficio.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que se le indiquen, para el manejo de los instrumentos de trabajo.

PARÁGRAFO 1. Adicionalmente a los deberes generales establecidos en el Art. 37 de este reglamento, aplica también para todo el personal Docente de la Fundación, los establecidos por el Reglamento Docente de la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ.

CAPITULO XIV

ORDEN JERÁRQUICO DE LA FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ

ARTÍCULO 38: Para efectos de autoridad disciplinaria en la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ, la jerarquía será ejercida en la siguiente forma:

Consejo Superior

Representación Legal

Rectoría

Vicerrectoría General

Vicerrectoría Administrativa y Financiera

Vicerrectoría Académica

Vicerrectoría de Proyección y Desarrollo Institucional

Dirección Administrativa y de Talento Humano, pudiendo este último comisionar en otros la práctica de diligencias disciplinarias.

ARTÍCULO 39. De los cargos mencionados, tienen autoridad y facultad para impartir órdenes e imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ: el gerente y el director de talento humano.

PARÁGRAFO 1. El procedimiento para la aplicación de sanciones a los trabajadores que actúen como docentes de la Fundación, estará sujeto a lo estipulado en el Reglamento Docente, que se encuentre vigente.

CAPITULO XV

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ Y PARA LOS TRABAJADORES

ARTICULO 40. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA INSTITUCIÓN:

1. Poner a disposición de los trabajadores, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores sitios de trabajo apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones y períodos convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias y permisos necesarios, para los fines y en los términos contemplados en este Reglamento.
7. Conceder a las trabajadoras en período de lactancia los descansos de ley.

ARTICULO 41. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

1. Prestar personalmente los servicios contratados y en los términos estipulados en el contrato de trabajo.
2. Acatar los preceptos de este reglamento y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular se le impartan.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, la información que sea de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Fundación.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados.
5. Seguir las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales.
6. Registrar con la Dirección Administrativa y de Talento Humano su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
7. Usar adecuadamente el uniforme y dotaciones entregadas por la Fundación para el cabal cumplimiento de sus funciones y, en general, mantener una adecuada presentación personal.
8. Cumplir de manera especial las leyes que regulen materias específicas, los reglamentos internos, directrices y políticas institucionales.

ARTICULO 42. PROHIBICIONES PARA LA FUNDACIÓN:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones de dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandato judicial, con excepción de las retenciones, deducciones y compensaciones autorizadas legalmente.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar en los almacenes que establezca la Fundación.
3. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
4. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
5. Efectuar o tolerar en cualquier forma o modalidad el acoso laboral o la discriminación en cualquiera de sus expresiones.
6. Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas.
7. Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
8. Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores.
9. Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores.
10. Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren.

ARTICULO 43 .PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES:

1. Sustraer de la empresa los útiles de trabajo.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes o consumir licor o dichas drogas durante la jornada ordinaria.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
4. Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso debidamente comunicado.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución de trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o incumplimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa con objetivos distintos del trabajo contratado.
7. Realizar conductas de acoso laboral o discriminación en cualquiera de sus expresiones.
8. Incumplir las jornadas y los horarios establecidos
9. Denigrar o hacer afirmaciones deshonrosas, por cualquier medio, de la Fundación, compañeros de trabajo, superiores o estudiantes.
10. Proporcionar noticias e informes que causen algún perjuicio a la Fundación, máxime si no se está autorizado para ello.
11. Cambiar sin autorización expresa del Jefe Inmediato y sin notificar a la Dirección Administrativa y del Talento Humano el turno u horario de trabajo asignado.
12. Tolerar cualquier tipo de violación a los derechos fundamentales.
13. Extralimitar sus funciones.

ARTÍCULO 44. La FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ no podrá imponer a sus colaboradores sanciones disciplinarias que no se encuentren previstas en este reglamento (Art. 114 CST).

El incumplimiento de algunas de las obligaciones o la violación de alguna de las prohibiciones o faltas señaladas en este reglamento o el contrato individual, siempre que a juicio de la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ, no constituya justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de ella, dará lugar a la aplicación de alguna de las siguientes medidas:

- a. Amonestación: Consiste en la advertencia verbal que el jefe directo o superior hace al trabajador que comete violación leve de sus obligaciones laborales.
- b. Llamada de Atención: Se lleva a cabo por medio escrito en caso de que el trabajador cometa falta leve o en caso de que, a juicio de la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ, la naturaleza de la falta así lo haga aconsejable.
- c. Suspensión Disciplinaria: Podrá imponerla la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ en caso de faltas o violación de deberes y obligaciones laborales por parte del colaborador, que a juicio de ella no ameriten la terminación del contrato con justa causa. La suspensión disciplinaria no podrá exceder de dos (2) meses.

PARÁGRAFO 1: La tipificación de las faltas leves y sus correspondientes sanciones disciplinarias se caracterizan a continuación:

No.	Descripción de la falta	Sanción correspondiente
1.	Retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin justificación válida, cuando no cause perjuicio de consideración para la Fundación por primera vez.	Amonestación
2.	Retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin justificación válida, cuando no cause perjuicio de consideración para la Fundación por segunda vez.	Llamada de Atención
3.	Retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin justificación válida, cuando no cause perjuicio de consideración para la Fundación por tercera vez.	Suspensión Disciplinaria hasta por dos (2) días
4.	La falta en el trabajo en la mañana, tarde o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicios de consideración a la Fundación, por primera vez.	Suspensión Disciplinaria hasta por tres (3) días
5.	La falta en el trabajo en la mañana, tarde o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicios de consideración a la Fundación, por segunda vez.	Suspensión Disciplinaria hasta por ocho (8) días

6.	La falta total al trabajo durante un día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicios de consideración a la Fundación por primera vez.	Suspensión Disciplinaria hasta por ocho (8) días
7.	La violación leve por parte del colaborador de las obligaciones y/o prohibiciones contractuales o reglamentarias por primera vez.	Suspensión Disciplinaria hasta por ocho (8) días
8.	La violación leve por parte del colaborador de las obligaciones y/o prohibiciones contractuales o reglamentarias por segunda vez.	Suspensión Disciplinaria hasta por dos (2) meses

PARÁGRAFO 2: La imposición de sanciones no impide que la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

PARÁGRAFO 3: LA FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ considera como faltas graves:

Constituyen faltas graves:

1. Un retardo hasta de (30) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, que cause perjuicio en la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ.
2. La falta total del trabajador en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, causando perjuicio a la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ.
3. La falta de observancia de alguna de las obligaciones previstas en el contrato de trabajo o en el Reglamento Interno de trabajo o en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, cuando cauce algún perjuicio.
4. Llegar al trabajo en estado de embriaguez, guayabo o bajo los efectos de drogas alucinógenas o enervantes.
5. Las continuas desavenencias con sus superiores o compañeros de trabajo.
6. Ingerir bebidas alcohólicas, drogas, sustancias alucinógenas o enervantes y fumar en el sitio de trabajo.
7. El grave irrespeto a sus superiores, compañeros de trabajo o visitantes a la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ
8. Interrumpir sus labores o disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo o incitar a sus compañeros a que las interrumpan o disminuyan.
9. La reincidencia en desobedecer las órdenes que le impartan sus superiores.
10. Recibir dineros de terceros (sobornos para no cumplir con los procedimientos ordenados por la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ).
11. La falsedad en los testimonios rendidos ante el empleador.
12. La reincidencia en la utilización inadecuada del carné y/o uniforme suministrado por la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ
13. Incumplimiento de horarios por más de (10) minutos, por cuarta vez.
14. La reincidencia en la no realización de la tarea asignada.
15. No asistencia a capacitaciones o reuniones de personal programadas previamente, por tercera vez.
16. Incumplir o variar el horario de trabajo sin justa causa o autorización previa, por cuarta vez.
17. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.

18. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, de sus superiores, residentes o la de terceras personas, o que afecte o perjudique las máquinas, elementos y/o áreas de trabajo.
19. Faltar al respeto en forma grave, injuriar, amenazar, burlarse o insultar a un superior o a un compañero dentro o fuera de las instalaciones de la Fundación.
20. Insertar publicaciones en las carteleras o dejarlas en cualquier otro sitio de la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ, que conlleven agravios personales a sus directivos, trabajadores o empleados, órganos jerárquicos o personas que los representen.
21. Suspender la ejecución de un trabajo sin justa causa o negarse a realizarlo, cuando cause perjuicio de cualquier índole.
22. Discutir acaloradamente o proferir expresiones vulgares o arrojar objetos contra las personas o cosas dentro de la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ.
23. Entrar a sitios prohibidos o restringidos sin autorización, o permitir el ingreso a personas no autorizadas o extrañas a la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ.
24. Sustraer de la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ objetos de propiedad de ésta, de sus trabajadores, o de terceros u ocultarlos dentro de ella o usarlos indebidamente.
25. Consultar sin autorización archivos físicos y/o digitales con información financiera sensible de la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ.
26. Elaborar o suministrar a terceros, sin autorización expresa diseño, cuadros o documentos relacionados con la organización, los sistemas de operación, las cuentas, los procedimientos de la Fundación.
27. Retirar archivos físicos o virtuales de la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ.
28. Cambiar de turno de trabajo sin autorización de la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ
29. Participar en espionaje o sabotaje.
30. Instigar o pelear dentro de las instalaciones de la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ
31. Dañar material o equipo por descuido o negligencia o por incumplimiento de órdenes o instrucciones.
32. Atemorizar, amenazar, coaccionar o intimidar a sus compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ o faltarle al respeto con palabras o acciones.
33. Abrir o interceptar la correspondencia o paquetes con destino a cualquier funcionario o trabajador de la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ.

CAPITULO XVII

RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN

PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 45. Los empleados vinculados la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ deberán presentar sus reclamos ante su superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante el Vicerrector Administrativo, Director Administrativo y de Talento Humanos quien ejerce las funciones de Jefe de Personal, el cual decidirá en primera instancia. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su complejidad. Todas las decisiones en materia disciplinaria tomadas por el Vicerrector Administrativo en primera instancia, podrán ser apeladas ante el señor Rector, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. El recurso de apelación deberá ser debidamente sustentado.

CAPITULO XVIII

PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 46. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ deberá escuchar en descargos al trabajador inculpado directamente y, en todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Fundación de imponer o no una sanción disciplinaria.

Para la aplicación de cualquier sanción, se tendrán en cuenta todos los documentos que acrediten los hechos. 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 la Fundación, se hará 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.

La Fundación notificará a al colaborador sancionado por escrito y la sanción se hará efectiva dentro de los 30 días hábiles siguientes a su notificación. Los días de la sanción serán continuos.

CAPITULO XIX

JUSTAS CAUSAS PARA TERMINAR EL CONTRATO POR PARTE DE LA FUNDACIÓN

ARTICULO 47. Serán causales de terminación de contrato de trabajo con justa causa:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de documentación falsa para su admisión.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador, durante sus labores, contra los miembros de la Fundación, los de sus familias; el personal directivo; estudiantes y/o familias objeto de la labor.
3. Todo daño material grave, causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, equipos, instrumentos, documentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o cosas.
4. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en la oficina, establecimiento o lugar de trabajo durante el desempeño de sus labores.

5. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada considerada en el presente reglamento de trabajo.
6. El que el trabajador revele los secretos técnicos, comerciales, profesionales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Fundación
7. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio por labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.

CAPITULO XX

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTICULO 48. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, con armonía entre quienes comparten la vida laboral empresarial y el buen ambiente en la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 49. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ ha previsto los siguientes mecanismos 1. información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio. 2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover la coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Fundación. 3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, con fin de: a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente; b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones Universitarias que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y, c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Fundación, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes. 4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior

ARTICULO 50. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. **CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** Dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 1010 de 2006, la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ tendrá un Comité permanente de Convivencia laboral, el cual estará integrado por tres (3) representantes de la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ y

dos (2) representantes de los trabajadores, los cuales serán nombrados para períodos de tres (3) años, en asamblea general que se cite para tal efecto.

2. REUNIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral de la Fundación, se reunirá por lo menos una (1) vez a al mes, dentro del horario de trabajo y el empleador deberá otorgar a sus miembros el tiempo necesario para sus reuniones.
3. ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral de la Fundación, tendrá las siguientes actividades: a. Evaluar continuamente la vida laboral de la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, tomando en consideración las sugerencias que se estimen necesarias. b. Desarrollar mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral. c. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que se tipifiquen como conductas o circunstancias de acoso laboral. d. Formular recomendaciones, para reconstruir, renovar y mantener una vida laboral armónica en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad.
4. Hacer sugerencias que se consideren necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral. f. Atender las sugerencias preventivas que formulen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2° del Artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimen pertinentes.
5. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

ARTICULO 51. PROCEDIMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL EN CASO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL DENTRO DE LA FUNDACIÓN. El comité, recibirá las solicitudes de evaluación de las situaciones eventualmente consideradas, así como las sugerencias presentadas por el establecimiento.

El comité examinará dichas situaciones, escuchando a las personas involucradas y formulará las recomendaciones que estime indispensables y si es del caso promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia. Si lo considera prudente, dará traslado para iniciar las acciones disciplinarias del caso. De todas maneras dentro del procedimiento se respetará el derecho de defensa y las acciones que considere la presunta víctima de acoso laboral de acuerdo con la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XXI

DE LAS BECAS, CURSOS, SEMINARIOS, EVENTOS DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN GENERAL

ARTICULO 52. Departamento de Talento Humanos de acuerdo con sus requerimientos, brindará capacitación y entrenamiento a los trabajadores, conforme al Plan Anual de Capacitación que será elaborado por el Departamento de Talento Humanos y/o su Representante y aprobado por los entes financieros correspondientes.

CAPÍTULO XXII

TRASLADOS Y GASTOS DE VIAJE

ARTÍCULO 53. Todo gasto de viaje dentro y fuera del país que se incurra por traslado, movilización será previamente acordado con el trabajador, revisado por el Jefe Inmediato, por Recursos Humanos y/o su Representante, y aprobado por el Departamento Financiero. Para el reembolso deberá presentar las facturas o notas de ventas debidamente legalizadas de acuerdo con las normas tributarias que sustenten el gasto.

ARTICULO 54. No se cancelará gastos que no sean consecuencia del desempeño de las labores encomendadas al trabajador, o contradigan las políticas de viáticos y viajes establecidas por la empresa.

ARTICULO 55. La Compañía y el trabajador podrá acordar el traslado temporal a su personal a cualquier sitio del territorio nacional, según lo estime conveniente y según las funciones que el puesto lo requieran con el fin de cumplir los objetivos de la empresa.

CAPITULO XXIII

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 56. Los trabajadores tienen derecho a estar informados de todos los reglamentos, instructivos, Código de conducta, disposiciones y normas a los que están sujetos en virtud de su Contrato de Trabajo o Reglamento Interno.

ARTÍCULO 57. La Empresa aprobará en la Dirección Regional del Trabajo, en cualquier tiempo, las reformas y adiciones que estime convenientes al presente Reglamento. Una vez aprobadas las reformas o adiciones. La Empresa las hará conocer a sus trabajadores en la forma que determine la Ley.

ARTÍCULO 58. En todo momento la Empresa impulsará a sus Trabajadores a que denuncien sin miedo a recriminaciones todo acto doloso, daño, fraudes, violación al presente reglamento y malversaciones que afecten económicamente o moralmente a la Empresa, sus funcionarios o trabajadores.

CAPÍTULO XXIV

PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

ARTÍCULO 59. Dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de publicación en Cartelera, del Presente Reglamento de Trabajo en dos lugares visibles de cada una de las sedes de la FUNDACION DE EDUCACION SUPERIOR SAN JOSE, los trabajadores podrán solicitar las correcciones o ajustes que consideren necesarios al reglamento por violación a la Ley.

Este **Reglamento entrara a regir** ocho días hábiles después de la publicación en la forma establecida.

CAPÍTULO XXV

CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 60. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos

individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

CAPITULO XXX
DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 61. Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones reglamentarias que antes de la misma, haya tenido la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ, puesto que se tiene como único vigente para ella y sus trabajadores-

FECHA: 19 de Octubre de 2016

DIRECCIÓN: Calle 67 No. 14ª 29

PBX: 3470000

Representante Legal: Romelia Ñuste Castro

C.C. No. 54.255.578 de Quibdó

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Firmado en Bogotá, a los 10 Días del Mes de Octubre de 2016