

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ
"FESSANJOSÉ"
NIT 860.524.219-5
Institución Tecnológica — Vigilada MEN
Personería Jurídica N.º 14878 del 5 de octubre de 1984
Resolución MEN N.º 412 del 6 de febrero de 2007
Bogotá D.C., 2026

PREÁMBULO

El presente Reglamento Interno de Trabajo es expedido por la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ — FESSANJOSÉ —, institución de educación superior identificada con NIT 860.524.219-5, organizada como fundación de derecho privado sin ánimo de lucro, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá D.C., Departamento de Cundinamarca, con Personería Jurídica N.º 14878 del 5 de octubre de 1984, que mediante la Resolución del Ministerio de Educación Nacional N.º 08034 del 7 de diciembre de 1993 obtuvo su reconocimiento como institución técnica profesional, y mediante la Resolución MEN N.º 412 del 6 de febrero de 2007 obtuvo el cambio de carácter académico a INSTITUCIÓN TECNOLÓGICA, en los términos de los artículos 14 y 15 de la Ley 749 de 2002 y el Decreto 2216 de 2003.

Las disposiciones aquí contenidas son de obligatorio cumplimiento para todo el personal de la Fundación, incluyendo trabajadores administrativos, operativos y cuerpo docente, tanto en su sede principal (Calle 67 N.º 14 A - 29, Bogotá D.C.) como en las seccionales, centros de extensión y entornos virtuales de aprendizaje, en los términos del artículo 2 de los Estatutos ratificados mediante la Resolución MEN N.º 412 de 2007. De conformidad con el artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), este reglamento se entiende incorporado de pleno derecho a todos los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con la Institución.

Este reglamento se adopta en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral), la Circular 0048 del 22 de mayo de 2026 del Ministerio del Trabajo, el Decreto 0223 de 2026, la Resolución 1843 de 2025, la Resolución 3461 de 2025, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2191 de 2022, la Ley 2101 de 2021 y demás normas laborales vigentes, derogando íntegramente el reglamento del 19 de octubre de 2016.

CAPÍTULO I: REQUISITOS DE ADMISIÓN Y PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 1. PROCESO DE INCORPORACIÓN: Quien aspire a desempeñar un cargo dentro de la estructura administrativa o docente de la Fundación deberá radicar su hoja de vida ante la Dirección de Talento Humano y adjuntar:

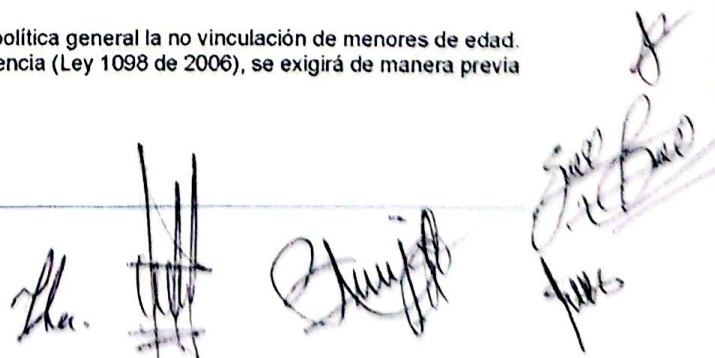
1. Certificaciones laborales que acrediten la experiencia requerida para el cargo.
2. Fotocopia del documento de identidad o visa correspondiente en caso de ciudadanos extranjeros.
3. Copia de los títulos académicos exigidos y sus respectivas actas de grado.
4. Constancia de vigencia de la tarjeta o matrícula profesional, en aquellas disciplinas cuya regulación legal así lo demande.
5. Sometimiento a los exámenes médicos de ingreso practicados por médico especialista en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional con licencia vigente, contratado por la Institución, de conformidad con la Resolución 1843 de 2025 del Ministerio del Trabajo. Dichos exámenes deberán realizarse antes de la firma del contrato y su costo será asumido íntegramente por la Fundación.

PARÁGRAFO 1. GARANTÍA DE NO DISCRIMINACIÓN: En cumplimiento del bloque de constitucionalidad y la Resolución 1843 de 2025, la Institución omitirá en sus formatos y procesos de selección cualquier requerimiento asociado al estado civil, credo religioso, filiación política o composición familiar de los postulantes. Queda expresamente prohibido exigir prueba de embarazo como requisito de ingreso, permanencia o ascenso, así como el examen de VIH, salvo en los casos de exposición real de alto riesgo técnicamente justificados por las normas de salud ocupacional.

PARÁGRAFO 2. REQUISITOS DOCENTES: Los aspirantes al cuerpo profesoral deberán acreditar las calidades, escalafón y competencias exigidas en el Estatuto Docente propio de la Institución, de conformidad con el carácter académico tecnológico definido por la Resolución MEN N.º 412 de 2007 y la Ley 749 de 2002.

ARTÍCULO 2. ESTIPULACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA: Las partes podrán pactar por escrito un periodo de prueba orientado a verificar las aptitudes del trabajador. Dicho lapso no podrá exceder de dos (2) meses. En los contratos a término fijo de duración inferior a un (1) año, el periodo de prueba no superará la quinta parte del término inicialmente pactado, sin que en ningún caso exceda los sesenta (60) días. La terminación del vínculo dentro de esta etapa deberá obedecer a una evaluación objetiva de desempeño, siguiendo las pautas del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 3. CONTRATACIÓN DE MENORES: La Institución establece como política general la no vinculación de menores de edad. En los eventos excepcionales permitidos por el Código de la Infancia y la Adolescencia (Ley 1098 de 2006), se exigirá de manera previa e indispensable la autorización escrita del Inspector de Trabajo.



CAPÍTULO II: MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 4. CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO: Es aquel cuya vigencia no se encuentra sujeta a una condición de tiempo predeterminada y constituye la regla general de contratación en los términos del artículo 5.º de la Ley 2466 de 2025. Su celebración se formalizará por escrito para efectos de control administrativo y probatorio.

ARTÍCULO 5. CONTRATO A TÉRMINO FIJO Y LIMITACIONES DE TEMPORALIDAD: Esta modalidad contractual deberá constar siempre por escrito y su duración inicial no podrá ser superior a cuatro (4) años, conforme al artículo 6.º de la Ley 2466 de 2025. Se aplican las siguientes reglas de prórroga: (a) Prórroga pactada: cuando el contrato se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente mediante acuerdo escrito; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un periodo inferior a un (1) año. (b) Prórroga automática: cuando ninguna de las partes manifieste su intención de terminar el contrato con treinta (30) días de antelación al vencimiento, este se renueva automáticamente; si no se cumple el preaviso, el contrato se entiende celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años.

PARÁGRAFO 1. CONVERSIÓN CONTRACTUAL AUTOMÁTICA: Si el trabajador continúa prestando sus servicios de manera ininterrumpida una vez superado el límite máximo de cuatro (4) años bajo la modalidad de término fijo, el vínculo se transformará automáticamente en un contrato a término indefinido, perdiendo toda validez jurídica cualquier preaviso de terminación posterior fundamentado en el vencimiento del plazo.

ARTÍCULO 6. CONTRATO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR: Se utilizará para vincular personal destinado a proyectos de investigación específicos, consultorías externas o programas de educación continuada cuya duración esté predeterminada por la finalización de la tarea. Deberá constar por escrito e indicar de forma expresa la obra o labor contratada. Su terminación operará de pleno derecho una vez concluya el objeto del contrato; si el trabajador continúa prestando servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

ARTÍCULO 7. TRABAJO OCASIONAL O TRANSITORIO: Aplica para la ejecución de labores distintas a las actividades ordinarias de la Institución, cuya duración no sea superior a un (1) mes, conforme al artículo 6.º del CST.

ARTÍCULO 8. CONTRATOS DE APRENDIZAJE Y RELACIONES FORMATIVAS: De acuerdo con el régimen unificado de prácticas laborales vigente dispuesto por el Decreto 0223 del 5 de marzo de 2026 y el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, la Institución distingue y administra de manera separada las siguientes modalidades de vinculación formativa:

6. Contrato de Aprendizaje SENA: Es un contrato laboral especial a término fijo, regido por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo. Su duración máxima es de tres (3) años. La Institución reconocerá como apoyo de sostenimiento mensual mínimo el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del SMLMV durante la fase lectiva, y el cien por ciento (100%) del SMLMV durante la fase práctica para aprendices de formación tradicional; para estudiantes universitarios en formación dual el apoyo será del cien por ciento (100%) del SMLMV durante toda la formación. Durante la fase práctica o toda la formación dual, los aprendices gozan de los derechos colectivos consagrados en la Constitución Política y el CST (asociación sindical, negociación colectiva y huelga), con la limitación de que el apoyo de sostenimiento no es negociable colectivamente. La Institución asumirá la afiliación y cotización al Sistema Integral de Seguridad Social. El contrato de aprendizaje no tiene periodo de prueba y goza de estabilidad laboral reforzada en la fase práctica.
7. Vinculación Formativa (Prácticas Académicas o Pasantías): Corresponde a los estudiantes matriculados que desarrollan actividades operativas como requisito para su titulación. Esta relación es de naturaleza formativa, tripartita (estudiante, institución educativa y escenario de práctica), y no genera relación laboral, salvo que las actividades no estén relacionadas con el programa académico. La Institución exigirá la afiliación previa al Sistema de Riesgos Laborales, garantizará las herramientas necesarias para el desarrollo de la práctica y elaborará el plan de práctica detallado conforme al Decreto 0223 de 2026. Queda prohibida la asignación de horas extra a los practicantes.

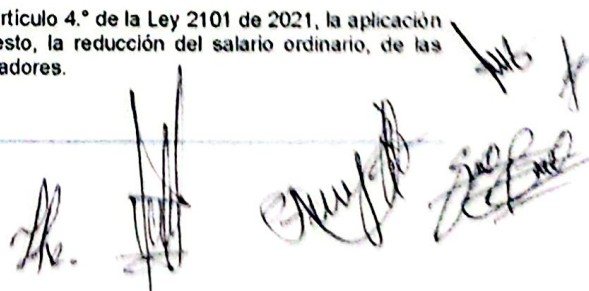
PARÁGRAFO 1. INDEPENDENCIA DISCIPLINARIA DE PASANTES: Conforme al artículo 2.2.6.3.3 del Decreto 0223 de 2026, las conductas e infracciones cometidas por los estudiantes en práctica académica se procesarán exclusivamente bajo el Reglamento Estudiantil de la facultad correspondiente y el reglamento de prácticas del escenario, quedando de forma taxativa excluidos del régimen sancionatorio laboral del presente reglamento de trabajo.

PARÁGRAFO 2. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL EN FORMACIÓN: De conformidad con la Ley 2365 de 2024 y el Decreto 0223 de 2026, la Institución implementará y mantendrá actualizado un protocolo específico de prevención, detección, atención y sanción del acoso sexual que cobijará a todos los aprendices y practicantes, independientemente de su modalidad de vinculación. Dicho protocolo será de obligatorio conocimiento para los tutores y mentores asignados.

CAPÍTULO III: HORARIOS DE TRABAJO Y JORNADA ORDINARIA

ARTÍCULO 9. JORNADA MÁXIMA LEGAL: En acatamiento de la reducción definitiva dispuesta por la Ley 2101 del 15 de julio de 2021 y su articulación con la Ley 2466 de 2025, la jornada ordinaria de trabajo para el personal de la Institución se fija en un máximo de cuarenta y dos (42) horas semanales. Estas horas se distribuirán de común acuerdo entre cinco (5) o seis (6) días a la semana, de lunes a sábado. Adicionalmente, las partes podrán acordar una jornada flexible en la que el número de horas diarias sea variable entre cuatro (4) y nueve (9) horas continuas, sin que el promedio semanal exceda las cuarenta y dos (42) horas, sin lugar a recargo por trabajo suplementario en ese supuesto.

PARÁGRAFO 1. GARANTÍA DE INTANGIBILIDAD SALARIAL: En atención al artículo 4.º de la Ley 2101 de 2021, la aplicación de la jornada máxima de 42 horas semanales no autoriza, bajo ningún supuesto, la reducción del salario ordinario, de las prestaciones sociales ni del valor de la hora de trabajo devengada por los colaboradores.



PARÁGRAFO 2. DISTRIBUCIÓN HORARIA INSTITUCIONAL: La distribución se establece así: (1) Personal Administrativo de Planta: lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., con una hora de intermedio para el almuerzo no computable dentro de la jornada ordinaria; sábados de 9:00 a.m. a 11:00 a.m. (2) Personal de Apoyo Nocturno (Registro y Control o Facultades): lunes a viernes en turnos rotativos asignados por la Dirección de Talento Humano, sin exceder las nueve (9) horas diarias ni el tope semanal de 42 horas; sábados de 9:00 a.m. a 11:00 a.m. (3) Personal Docente: su jornada se estructurará combinando las horas de cátedra en aula con las labores de preparación, tutoría e investigación, de acuerdo con la carga académica fijada por la Vicerrectoría Académica en los términos del artículo 24 de los Estatutos ratificados mediante Resolución MEN N.º 412 de 2007.

CAPÍTULO IV: TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS

ARTÍCULO 10. CLASIFICACIÓN DE LAS JORNADAS: Para efectos de la liquidación de haberes, y de acuerdo con la redefinición horaria introducida en el artículo 160 del CST por la Ley 2466 de 2025, se establecen los siguientes parámetros: (1) Trabajo Diurno: el ejecutado entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m. (2) Trabajo Nocturno: el ejecutado entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m.

ARTÍCULO 11. LIQUIDACIÓN DE RECARGOS Y TRABAJO SUPLEMENTARIO: El trabajo suplementario o en días de descanso obligatorio se remunerará aplicando los factores legales vigentes sobre el valor de la hora ordinaria: Hora Extra Diurna: recargo del 25%. Hora Extra Nocturna: recargo del 75%. Recargo Nocturno Simple: adicional del 35% por el solo hecho de trabajar dentro del horario nocturno de las 7:00 p.m. a las 6:00 a.m. Trabajo en Día de Descanso Obligatorio: el recargo se aplica de forma gradual conforme a la Ley 2466 de 2025: 80% desde el 1.º de julio de 2025, 90% desde el 1.º de julio de 2026, y 100% desde el 1.º de julio de 2027, en todos los casos sobre el salario ordinario. Hora Extra en Día de Descanso Obligatorio Diurna: recargo del 115%. Hora Extra en Día de Descanso Obligatorio Nocturna: recargo del 165%.

PARÁGRAFO. ACTUALIZACIÓN AUTOMÁTICA: Los porcentajes de recargo dominical o en día de descanso obligatorio se actualizarán de pleno derecho conforme al cronograma de gradualidad establecido en la Ley 2466 de 2025, sin necesidad de modificar este reglamento.

ARTÍCULO 11A. AUTORIZACIÓN DE TRABAJO SUPLEMENTARIO: La Institución no reconocerá ni liquidará horas extras o recargos que no cuenten con la autorización previa, expresa y por escrito de la Dirección de Talento Humano o de la jefatura inmediata de la respectiva dependencia. La Institución llevará un registro del trabajo suplementario de cada trabajador, especificando nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas, conforme al artículo 12 de la Ley 2466 de 2025.

CAPÍTULO V: DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 12. REMUNERACIÓN DEL DESCANSO: La Institución concederá descanso remunerado los domingos y días festivos de la ley colombiana, en los términos de la Ley 51 de 1983. Las partes podrán convenir por escrito que el día de descanso obligatorio sea distinto al domingo; a falta de acuerdo expreso, se presumirá como día de descanso el domingo. El descanso dominical se reconocerá en proporción al tiempo laborado cuando la jornada semanal acordada sea inferior a la máxima legal.

CAPÍTULO VI: VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 13. DERECHO Y DISFRUTE: Los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios durante un (1) año completo tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, conforme al artículo 186 del CST. La época de disfrute será señalada por la Institución con quince (15) días de anticipación, pudiendo programarse de forma colectiva al cierre de los ciclos académicos de la Universidad.

CAPÍTULO VII: RÉGIMEN DE PERMISOS Y LICENCIAS OBLIGATORIAS

ARTÍCULO 14. LICENCIAS REMUNERADAS IMPERATIVAS: La Fundación otorgará permisos con goce de sueldo, sin obligación de compensar el tiempo ni generar descuentos, para los siguientes eventos, en los términos de la Ley 2466 de 2025 (artículo 15, numeral 6.º, del CST modificado):

8. Citas Médicas Propias o Familiares: tiempo requerido para la asistencia a consultas de salud o exámenes de diagnóstico del propio trabajador, incluyendo citas con especialistas cuando medie certificado previo (incluidas las relacionadas con endometriosis), o de sus hijos menores bajo su custodia.
9. Citaciones Escolares Obligatorias: permisos para atender las reuniones de carácter obligatorio convocadas por los planteles educativos de los hijos menores de edad en calidad de tutor legal.
10. Casos de Violencia de Género con Enfoque de Protección: licencia especial y remunerada para las trabajadoras víctimas de violencia basada en género que deban comparecer ante instancias de salud, judiciales o de protección estatal.
11. Calamidad Doméstica: permiso ante sucesos imprevistos, graves y debidamente comprobados que afecten la estabilidad del hogar del trabajador, incluyendo cualquier suceso personal o familiar hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil que por su gravedad afecte el normal desempeño laboral.

CAPÍTULO VIII: LICENCIAS DE PROTECCIÓN FAMILIAR

ARTÍCULO 15. MATERNIDAD, PATERNIDAD Y LUTO: Se garantizan en su integridad las licencias legales vigentes: (a) Licencia de maternidad: dieciocho (18) semanas remuneradas, conforme a la normativa vigente. (b) Licencia de paternidad: el número de semanas establecido en la ley vigente al momento del nacimiento o adopción, cuyo costo será asumido por el Sistema General de Seguridad Social en Salud; la Institución reconocerá el tiempo adicional que establezca la Ley 2466 de 2025 y sus normas reglamentarias. (c) Licencia por luto: cinco (5) días hábiles ante el fallecimiento de familiares dentro de los grados de consanguinidad, afinidad y civil establecidos por la legislación laboral vigente.

CAPÍTULO IX: SALARIOS

ARTÍCULO 16. PAGO DE REMUNERACIONES: El salario se cancelará por periodos vencidos de forma quincenal o mensual, mediante transferencia directa a la cuenta bancaria registrada por el trabajador. El salario en especie no podrá exceder el treinta por ciento (30%) del valor total devengado. La escala salarial del personal docente y administrativo será aprobada por el Consejo Directivo, de conformidad con la función 6.a del artículo 18 de los Estatutos ratificados por la Resolución MEN N.º 412 de 2007.

CAPÍTULO X: CONTROL DE AUSENTISMO Y AJUSTES DE NÓMINA

ARTÍCULO 17. DEDUCCIONES DIRECTAS POR TIEMPO NO LABORADO: De conformidad con el principio de reciprocidad contractual consagrado en el artículo 140 del CST y la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la Institución deducirá de manera directa y proporcional del salario quincenal o mensual del trabajador el valor correspondiente a los minutos, horas o días en que este se ausente de su puesto de trabajo de forma injustificada o registre ingresos extemporáneos. Esta deducción responde estrictamente a la falta de contraprestación efectiva del servicio por causa imputable al empleado y no constituye sanción disciplinaria, sino ajuste de nómina por tiempo no servido.

CAPÍTULO XI: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 18. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO — SG-SST: La Fundación mantendrá implementado y en permanente mejora el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 (estándares mínimos) y demás normas vigentes. El SG-SST comprenderá, como mínimo: la política de SST, la identificación de peligros y evaluación de riesgos, el plan de emergencias, el programa de vigilancia epidemiológica y los programas de prevención y promoción requeridos según la actividad económica de la Institución.

ARTÍCULO 18A. COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO — COPASST: La Institución conformará y mantendrá activo el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), de conformidad con el Decreto 1295 de 1994 y el Decreto 1072 de 2015. El COPASST estará integrado por igual número de representantes del empleador y de los trabajadores, elegidos democráticamente por estos últimos. Tendrá reuniones mensuales ordinarias y las extraordinarias que las circunstancias exijan, y sus recomendaciones serán de obligatorio análisis por parte de la Dirección de Talento Humano.

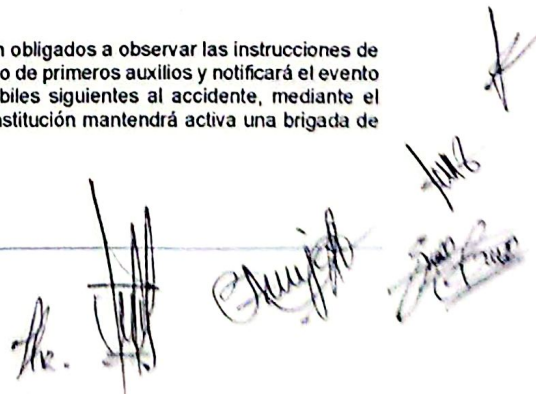
ARTÍCULO 19. EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES E HISTORIAS CLÍNICAS: El área de Seguridad y Salud en el Trabajo coordinará la práctica obligatoria de las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas (cada tres años como mínimo, con mayor frecuencia según el nivel de riesgo del cargo), de retorno laboral (cuando la ausencia supere treinta días por causa común o cualquier tiempo por causa laboral), de egreso y las de seguimiento que el médico ocupacional ordene. Todas las evaluaciones se someterán a los lineamientos de la Resolución 1843 de 2025 del Ministerio del Trabajo y deberán ser practicadas por médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional con licencia vigente.

PARÁGRAFO 1. COSTOS Y GRATUIDAD: La Institución asumirá el costo total de los exámenes médicos y pruebas complementarias ocupacionales. El tiempo empleado por el trabajador en estas diligencias se reconocerá como laborado dentro de su jornada ordinaria.

PARÁGRAFO 2. PLAZO DE ADAPTACIÓN: En cumplimiento del artículo 8.º de la Resolución 1843 de 2025, la Dirección de Talento Humano dispondrá de un término máximo e improrrogable de veinte (20) días calendario para implementar las reubicaciones o los ajustes al puesto de trabajo prescritos en los conceptos emitidos por el médico especialista o la IPS de salud ocupacional contratada.

PARÁGRAFO 3. RESERVA Y PROHIBICIÓN ANTIDISCRIMINATORIA: De acuerdo con la Resolución 1843 de 2025, queda expresamente prohibido exigir pruebas de embarazo o tamizajes de VIH como requisito para acceder, permanecer o ascender en el empleo. La historia clínica ocupacional es de carácter reservado y solo podrá ser conocida por el médico especialista y el trabajador, con las excepciones establecidas en la ley.

ARTÍCULO 20. ATENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO: Todos los trabajadores están obligados a observar las instrucciones de prevención de riesgos. Ante un accidente de trabajo, la jefatura inmediata activará el protocolo de primeros auxilios y notificará el evento a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y la EPS dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al accidente, mediante el diligenciamiento del Formulario Único de Reporte de Accidentes de Trabajo (FURAT). La Institución mantendrá activa una brigada de emergencias capacitada conforme a los estándares mínimos del SG-SST.



ARTÍCULO 20A. PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS: La Institución mantendrá un programa de prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas, integrado al SG-SST. Las pruebas de alcoholimetría o detección de sustancias solo podrán aplicarse a trabajadores cuyas funciones impliquen riesgo para terceros o responsabilidad sobre otros, debiendo estar justificadas técnicamente en la matriz de riesgos del cargo, conforme al artículo 24 de la Resolución 1843 de 2025.

CAPÍTULO XII: PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y DEBERES GENERALES

ARTÍCULO 21. DEBERES GENERALES: Son deberes de los trabajadores: mantener el respeto para con sus superiores, subalternos y compañeros; ejecutar sus labores con honradez y diligencia; guardar estricta reserva sobre los asuntos institucionales; cuidar los bienes del campus; cumplir el horario establecido; y observar las normas del SG-SST. En desarrollo de los fines académicos y misionales de la Institución como institución tecnológica (Resolución MEN N.º 412 de 2007), los trabajadores contribuirán al ambiente de respeto y calidad que exige la prestación del servicio público de educación superior.

CAPÍTULO XIII: DEBER DE CUSTODIA ACADÉMICA

ARTÍCULO 22. INTANGIBILIDAD DE REGISTROS INFORMÁTICOS Y DE GRADO: Constituye un deber especial e imperativo de todo el personal (docente, administrativo y de control) velar por la integridad, inalterabilidad y reserva de los libros de calificaciones, sábanas de notas, folios de grado, actas oficiales y demás documentos del Registro Académico de la Institución, en cumplimiento de las funciones misionales de la Fundación como institución tecnológica vigilada por el Ministerio de Educación Nacional. El uso de los usuarios y contraseñas asignados para el software académico es personal, de estricto carácter confidencial e intransferible; su descuido o transferencia a terceros se tipifica como falta grave.

CAPÍTULO XIV: PROHIBICIONES GENERALES

ARTÍCULO 23. PROHIBICIONES ESPECÍFICAS DE REGISTRO ACADÉMICO: Queda expresamente prohibido a los trabajadores de la Fundación:

12. Modificar, adulterar, suprimir o insertar datos falsos en el sistema informático de calificaciones, sábanas de notas, actas de grado o paz y salvos institucionales.
13. Compartir las credenciales de acceso a las plataformas de la Universidad o actuar de manera negligente en su custodia.
14. Validar requisitos académicos o expedir certificaciones de grado a estudiantes que no hayan cumplido de forma estricta y con el soporte del cien por ciento (100%) del plan de estudios y las normas del Ministerio de Educación Nacional.
15. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias alucinógenas.
16. Incurrir en cualquier forma de acoso laboral o sexual en los términos de la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y el Convenio 190 de la OIT.
17. Realizar grabaciones de audio o video de reuniones de trabajo sin consentimiento previo y expreso de los participantes.

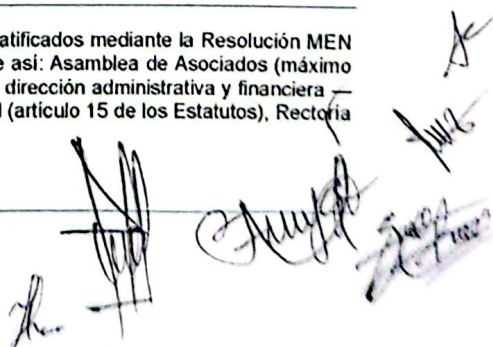
CAPÍTULO XV: FALTAS DISCIPLINARIAS Y MULTAS ECONÓMICAS

ARTÍCULO 24. IMPOSICIÓN DE MULTAS POR RETRASO: Las llegadas tarde injustificadas a la jornada diaria darán lugar a la imposición de una multa económica, la cual operará de manera independiente al descuento por tiempo no laborado previsto en el artículo 17 del presente reglamento, ajustándose a los límites de los artículos 113 y 114 del CST. El valor de la multa por cada retraso no podrá exceder la quinta parte (1/5) del salario equivalente a un (1) solo día de trabajo del colaborador afectado. Los recursos recaudados por este concepto se registrarán en una cuenta contable independiente y se destinarán de manera exclusiva a programas de bienestar y estímulos de puntualidad para los propios trabajadores de la Institución, de conformidad con la ley.

ARTÍCULO 25. CATALOGACIÓN DE FALTAS GRAVES CON JUSTA CAUSA: Constituyen conductas gravísimas que facultan la terminación del contrato con justa causa en los términos del artículo 62 del CST: la alteración dolosa de notas o folios de grado; la filtración o préstamo de claves del sistema académico; la solicitud o recepción de dádivas o sobornos para alterar registros institucionales; la destrucción o sustracción de archivos físicos o digitales de la Fundación; el acoso sexual o laboral comprobado mediante el procedimiento establecido en este reglamento; y cualquier otra conducta prevista como justa causa en el artículo 62 del CST.

CAPÍTULO XVI: ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 26. LÍNEA DE AUTORIDAD: De conformidad con el artículo 10 de los Estatutos ratificados mediante la Resolución MEN N.º 412 de 2007, la línea de autoridad y conducto regular dentro de la Fundación se establece así: Asamblea de Asociados (máximo órgano de dirección — artículo 11 de los Estatutos), Consejo Directivo (órgano permanente de dirección administrativa y financiera — artículo 17 de los Estatutos), Presidencia de la Asamblea de Asociados / Representación Legal (artículo 15 de los Estatutos), Rectoría



(primera autoridad académica — artículo 19 de los Estatutos), Vicerrectores y Decanos (artículo 24 de los Estatutos), y Dirección de Talento Humano.

CAPÍTULO XVII: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y DEBIDO PROCESO LABORAL

ARTÍCULO 27. TRÁMITE SANCIONATORIO INTERNO: En cumplimiento de las garantías procesales del artículo 115 del CST modificado por la Ley 2466 de 2025 y los lineamientos de la Circular 0048 del 22 de mayo de 2026 del Ministerio del Trabajo, todo trámite disciplinario orientado a imponer una sanción (amonestación, multa o suspensión) deberá observar el siguiente procedimiento, bajo pena de nulidad absoluta de la sanción: (1) Citación y Pliego de Cargos: se notificará al trabajador por escrito físico o virtual el inicio del proceso, describiendo con claridad los hechos, las prohibiciones infringidas, la calificación provisional precisa de las conductas como faltas disciplinarias y las sanciones aplicables. (2) Traslado Obligatorio de Pruebas: junto con la citación, se entregará al trabajador copia de la totalidad de las pruebas (logs de sistemas, bases de datos, auditorías forenses, sábanas de notas alteradas) que sustentan la acusación. Queda proscrito el uso de evidencias sorpresivas; si surgen nuevas pruebas, se otorgará un nuevo plazo de defensa. (3) Término Mínimo para la Defensa: el colaborador dispondrá de un plazo mínimo de cinco (5) días hábiles contados a partir de la notificación para revisar el expediente, preparar su defensa y solicitar la práctica de pruebas. (4) Diligencia de Descargos: audiencia formal donde el trabajador expondrá su versión de los hechos, pudiendo asistir acompañado por dos representantes de la organización sindical o dos compañeros de trabajo. La audiencia podrá realizarse por medios tecnológicos, garantizando el derecho de defensa; si el trabajador no cuenta con conexión adecuada, la audiencia será presencial. (5) Decisión Motivada: la Dirección de Talento Humano u órgano competente proferirá una decisión escrita debidamente motivada. Contra esta decisión procede recurso de apelación ante el Consejo Directivo, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

PARÁGRAFO 1. DESPIDO CON JUSTA CAUSA: El despido con justa causa previsto en el artículo 62 del CST no constituye en sí mismo una sanción disciplinaria, salvo que así se establezca expresamente en este reglamento. Sin embargo, aun en los despidos que no requieran agotar el procedimiento anterior, la Institución deberá: comunicar claramente y por escrito los motivos al trabajador, darle la oportunidad de ser escuchado y actuar con inmediatez respecto a los hechos, en los términos de la Sentencia SU-449 de 2020 de la Corte Constitucional y los lineamientos de la Circular 0048 de 2026. En todo caso se dejará soporte documental del proceso.

PARÁGRAFO 2. LEGALIDAD DE EVIDENCIAS DIGITALES: En cumplimiento de la Ley 1581 de 2012, la Fundación podrá aportar como prueba los registros digitales, bitácoras de usuario (logs), correos electrónicos corporativos e institucionales y auditorías de software obtenidos de los sistemas y servidores oficiales de la Universidad (Moodle, Teams, software académico y demás). El uso de estas herramientas de propiedad institucional no vulnera la intimidad del trabajador y constituye prueba válida para sustentar sanciones o despidos por fraudes académicos, garantizando la cadena de custodia.

PARÁGRAFO 3. PRINCIPIOS: Todo el trámite disciplinario se regirá por los principios de dignidad humana, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho de defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad, buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y honra, y non bis in ídem.

CAPÍTULO XVIII: RECLAMOS DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 28. TRÁMITE DE RECLAMACIONES: Los trabajadores podrán presentar sus reclamos ante sus jefaturas inmediatas siguiendo el conducto regular establecido en el artículo 26 de este reglamento. Estas solicitudes deberán ser resueltas de manera oportuna por la Administración de la Institución.

CAPÍTULO XIX: COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 29. RÉGIMEN GENERAL DEL COMITÉ: El Comité de Convivencia Laboral (CCL) operará de manera paritaria como una instancia preventiva, orientadora y de mediación conciliatoria en conflictos laborales, careciendo de facultades de investigación de fondo o sancionatorias, de estricto acuerdo con la Resolución 3461 del 1.º de septiembre de 2025 del Ministerio del Trabajo, que derogó las Resoluciones 652 y 1356 de 2012. Su composición será determinada según el número de trabajadores vinculados: hasta cinco (5) trabajadores, un (1) representante de cada parte; entre cinco (5) y veinte (20) trabajadores, un (1) representante de cada parte con sus respectivos suplentes; más de veinte (20) trabajadores, dos (2) representantes de cada parte con sus respectivos suplentes. No podrá integrar este órgano ningún trabajador que haya sido objeto de queja o sanción por acoso laboral en el año anterior, ni quienes hayan sido declarados víctimas de acoso laboral en el mismo período.

ARTÍCULO 30. TÉRMINOS DEL TRÁMITE DE MEDIACIÓN: Las actuaciones ante el Comité se someterán a los plazos improrrogables fijados por la Resolución 3461 de 2025: (1) Evaluación de la Queja: cinco (5) días hábiles a partir de su recepción, prorrogables por una sola vez hasta quince (15) días bajo justificación escrita. (2) Entrevistas Reservadas: cinco (5) días hábiles para escuchar por separado a las partes involucradas. (3) Mesa de Diálogo: convocatoria a sesión conjunta dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a las entrevistas individuales. (4) Seguimiento: monitoreo mensual de los compromisos de convivencia pactados. El plazo máximo total del procedimiento es de sesenta y cinco (65) días calendario desde la radicación de la queja. El CCL presentará informes trimestrales y anuales de gestión a la alta dirección de la Institución.

CAPÍTULO XX: PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

ARTÍCULO 31. EXCLUSIÓN DE CASOS Y RUTA DISCIPLINARIA PREFERENTE: En cumplimiento de las prohibiciones expresas de la Resolución 3461 de 2025, la Ley 2365 de 2024 y el Convenio 190 de la OIT, el Comité de Convivencia Laboral carece absolutamente de competencia para intervenir o mediar en quejas asociadas a conductas de acoso sexual o violencia basada en género. Ante la recepción de una denuncia de esta índole, la Secretaría del Comité remitirá el expediente a la Dirección de Talento Humano en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas. Se activará de inmediato la ruta sancionatoria ordinaria descrita en el artículo 27, implementando medidas cautelares de protección para la víctima (separación física de puestos, reubicación o flexibilización de turnos) en menos de veinticuatro (24) horas y garantizando su estabilidad laboral reforzada por el término de seis (6) meses de acuerdo con el artículo 11 de la Ley 2365 de 2024. El acoso sexual comprobado constituirá causal de despido con justa causa y dará lugar a la compulsión de copias ante la Fiscalía General de la Nación.

PARÁGRAFO. PROTOCOLO ESPECÍFICO: La Institución mantendrá un Protocolo de Prevención, Detección, Atención y Sanción del Acoso Sexual, adoptado mediante acto administrativo independiente, que cubrirá a todos los trabajadores, aprendices y practicantes vinculados a la Fundación, de conformidad con la Ley 2365 de 2024 y el Decreto 0223 de 2026. Dicho protocolo será de obligatorio conocimiento para toda la comunidad académica y será publicado en los canales digitales institucionales.

CAPÍTULO XXI: ENTORNO DIGITAL Y DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 32. GARANTÍA DE DESCONEXIÓN ACADÉMICA Y LABORAL: En acatamiento de la Ley 2191 de 2022, la Institución reconoce y garantiza el derecho a la desconexión laboral de sus trabajadores administrativos y docentes. En consecuencia, los colaboradores tienen la facultad de no atender requerimientos, correos electrónicos, mensajes de texto o comunicaciones virtuales corporativas fuera de su jornada ordinaria máxima de cuarenta y dos (42) horas semanales, así como en sus días de descanso, licencias o vacaciones. Queda prohibida la imposición de amonestaciones o represalias por el ejercicio legítimo de este derecho. Se exceptúan de esta medida los cargos de dirección, confianza y manejo definidos en el artículo 26 de este reglamento, y las situaciones de fuerza mayor que pongan en riesgo la operación de la Universidad o la continuidad del servicio público de educación superior.


CAPÍTULO XXII: ADOPCIÓN, PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

ARTÍCULO 33. SOCIALIZACIÓN Y EFECTOS EN EL TIEMPO: El presente Reglamento Interno de Trabajo será publicado en dos lugares visibles del campus de la Fundación (Calle 67 N.º 14 A - 29, Bogotá D.C.) y se difundirá a través de los canales digitales de la Institución por un término de quince (15) días hábiles para el conocimiento de la comunidad laboral, en acatamiento del artículo 119 del CST. Entrará en vigencia transcurridos ocho (8) días hábiles desde la finalización de su publicación, derogando integralmente el reglamento del 19 de octubre de 2016 y cualquier directriz interna previa sobre la misma materia.

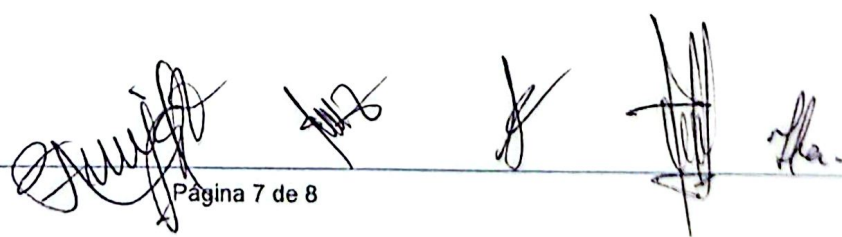
PARÁGRAFO 1. PROCEDIMIENTO DE OBJECIONES Y COMISIÓN MIXTA: Si durante los quince (15) días hábiles de fijación en cartelera los trabajadores presentaren observaciones u objeciones fundadas al texto reformado, de conformidad con los artículos 119 y 120 del CST, se conformará de inmediato una Comisión Mixta paritaria (dos representantes de la Universidad y dos delegados de los trabajadores) para evaluar y resolver las solicitudes. Si no se llegare a un acuerdo, se remitirá el caso ante la Dirección Territorial de Trabajo para que decida de fondo, periodo durante el cual las normas no objetadas entrarán en vigor según los plazos legales.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dado y aprobado por el Consejo Directivo de la Fundación de Educación Superior San José, en Bogotá D.C., a los veinticuatro días del mes de junio de 2026.



JULIAN ENRIQUE SANCHEZ CALDERON
Presidente de la Asamblea de Asociados y Representante Legal
FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ — FESSANJOSÉ
Conforme a los artículos 12 y 15 de los Estatutos — Resolución MEN N.º 412 de 2007



AVISO OFICIAL A LA COMUNIDAD LABORAL Y DOCENTE
SOCIALIZACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL NUEVO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

DE: Dirección de Talento Humano

PARA: Todo el Personal Administrativo, Operativo, Técnico y Cuerpo Docente de la Institución

FECHA DE FIJACIÓN: 25 de junio de 2026

FECHA DE DESFIJACIÓN: 21 de julio de 2026

Por medio del presente aviso formal, la FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ "FESSANJOSE", identificada con NIT 860.524.219-5, se permite informar a todos sus colaboradores que el Consejo Directivo de la institución, en uso de sus facultades estatutarias y legales, ha aprobado por unanimidad el nuevo Reglamento de Regulación Laboral y Convivencia Institucional, mediante el Acta de Sesión Extraordinaria No. 2026-005.

Esta actualización integral sustituye en su totalidad al reglamento anterior del 19 de octubre de 2016 y demás reformas o documentos posteriores y tiene como propósito fundamental armonizar nuestro marco normativo interno con el bloque de constitucionalidad y las leyes de orden público laboral vigentes en la República de Colombia.

Ejes Principales de la Actualización Normativa

El nuevo texto, el cual se encuentra anexo al presente aviso para su consulta e inspección completa, incorpora las siguientes disposiciones obligatorias:

1. **Reducción de la Jornada Laboral Ordinaria (Ley 2101 de 2021):** Fijación definitiva del tope máximo en **cuarenta y dos (42) horas semanales**, garantizando la intangibilidad y protección del salario de todos los trabajadores.
2. **Garantía de Desconexión Laboral (Ley 2191 de 2022):** Protección del tiempo de descanso, licencias y vacaciones del personal frente al uso de herramientas tecnológicas institucionales.
3. **Optimización de Tiempos y Control de Nómina (Artículos 113 y 140 del CST):** Regulación de la facultad de descuento directo por tiempo no laborado de forma injustificada y el régimen sancionatorio de multas por ingresos extemporáneos.
4. **Actualización del Debido Proceso Disciplinario (Circular 0048 de mayo de 2026):** Implementación de las nuevas garantías perentorias que otorgan un término mínimo de cinco (5) días hábiles para la defensa y el traslado indexado de la totalidad de las pruebas al colaborador investigado.
5. **Procedimiento del Comité de Convivencia Laboral (Resolución 3461 de 2025):** Adopción de términos calendarios estrictos para la mediación de conflictos.
6. **Protocolo de Tolerancia Cero frente al Acoso Sexual (Ley 2365 de 2024 y Convenio 190 OIT):** Exclusión de estas conductas del Comité de Convivencia, derivándolas a una ruta sancionatoria directa con medidas de protección inmediata en menos de 24 horas y amparo de estabilidad laboral para las víctimas.
7. **Salud Ocupacional y Prácticas Universitarias (Resolución 1843 de 2025 y Decreto 0223 de 2026):** Actualización del régimen de exámenes médicos], prohibición de pruebas discriminatorias y delimitación de las relaciones formativas de los pasantes.

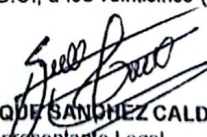
Periodo Obligatorio de Comentarios y Observaciones

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, el texto completo del reglamento permanecerá fijado y a disposición de los trabajadores durante un término improrrogable de **quince (15) días hábiles** contados a partir de la fecha de este aviso.

Durante este lapso, los trabajadores, de manera individual o colectiva, podrán presentar sus observaciones u objeciones por escrito ante la Secretaría General o la Dirección de Talento Humano. Transcurrido este periodo de socialización, y una vez resueltas las solicitudes si las hubiere, el documento entrará en plena vigencia y será radicado formalmente ante la Dirección Regional del Ministerio del Trabajo.

Agradecemos el compromiso de toda la comunidad institucional en la adopción de este marco normativo que blinda la convivencia, la ética académica y los derechos laborales en nuestra institución.

Se firma en constancia de fijación en la ciudad de Bogotá D.C., a los veinticinco (25) días del mes de junio del año dos mil veintiséis (2026).


JULIAN ENRIQUE SANCHEZ CALDERON
Representante Legal
Fundación de Educación Superior San José