



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN

Formadores Sacerdotes para la Misión.

CONTENIDO

PREAMBULO.....	3
CAPITULO I. CONDICIONES DERECHOS Y OBLIGACIONES.....	4
CAPITULO II. CONDICIONES DE ADMISION.....	4
- PERIDO DE PRUEBA.....	5
CAPITULO III. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.....	5
CAPITULO IV. LUGAR Y TIEMPO DE TRABAJO.....	6
CAPITULO V. LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO.....	7
CAPITULO VI. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS, VACACIONES.	7
- VACACIONES REMUNERADAS.....	7
- PERMISOS.....	9
CAPITULO VII. SALARIO MÍNIMO. CONVENCIONAL. LUGAR. DÍAS. HORAS.PAGOS PERIODOS QUE LO REGULAN.	10
CAPITULO VIII. SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD.RIESGOS PROFESIONALES. PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO. NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE. REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EN EL TRABAJO.....	11
CAPITULO IX. PRESCRIPCIONES DE ORDEN.....	13
CAPITULO X. ORDEN JERARQUICO.....	14
- ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	
CAPITULO XI. LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES.....	15
CAPITULO XII.OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA SEMINARIO y TRABAJADORES	17
CAPITULO XIII. MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS EN LAS RELACIONES DE TRABAJO.....	20
- MECANISMOS DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL.....	
CAPITULO XIV. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DICIPLINARIAS.....	25
CAPITULO XV. PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DICIPLINARIAS.....	27
CAPITULO XVI. RECLAMOS PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACION.....	27
CAPITULO XVII. DISCIPLINA.....	28
CAPUTLO XVIII. PUBLICACIONES.....	28
CAPUTULO XIX.VIGENCIA.....	28
CAPUTLO XX. DISPOSICIONES FINALES.....	29
CAPITULO XXI Clausulas Ineficaces.....	29
PUBLICACION.....	29



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN

Formadores Sacerdotes para la Misión.

PREAMBULO

El presente documento contiene el reglamento interno de trabajo del **SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN**, organización sin ánimo de lucro, cuyo objetivo es la formación de sacerdotes para la misión. Con personería jurídica reconocida por la **NUNCIATURA APOSTÓLICA EN COLOMBIA**, identificado con el NIT. 860.022.954-6, ubicado en la Calle 183 No. 78-06 de la ciudad de Bogotá.

Que según lo establecido en el artículo IV del concordato entre la Santa Sede y la Republica de Colombia, goza de verdadera y propia personería jurídica, es una entidad canónica con reconocimiento civil y sin ánimo de lucro.

El presente reglamento regirá en todas las dependencias y centros de trabajo o sucursales que establezca el **SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN**. Quedan sometidos los trabajadores, hace parte de los contratos de trabajo verbales o escritos que el seminario tenga celebrados y celebre en un futuro salvo estipulaciones en el contrato que solo podrán favorecer el trabajador.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN

Formadores Sacerdotes para la Misión.

CAPÍTULO I CONDICIONES DERECHOS Y OBLIGACIONES

ART 1.- El presente Reglamento Interno de Trabajo establecido como instrumento de carácter laboral que tiene por finalidad establecer las condiciones, derechos y obligaciones a los que se debe sujetar el **SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN** y a sus trabajadores. EL presente documento reglamenta asuntos de carácter administrativo, organizacional y estructural, en armonía con las disposiciones legales vigentes. Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se pretendan celebrar con todos los trabajadores.

CAPÍTULO II Condiciones de Admisión

ART 2.- Quien sea seleccionado para desempeñar un cargo en el **SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN**, debe presentar los siguientes documentos antes de iniciar las funciones laborales para las cuales va a ser contratado:

- a) Hoja de Vida con foto.
- b) Cedula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- c) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de diez y ocho (18) años.
- d) Certificado de los empleadores con quien haya trabajado en los que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- e) Certificado de personas dignas sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- f) Certificados de estudios cursados, título profesional y tarjeta profesional dependiendo del cargo al que aplique.
- g) Los documentos que requiera el Seminario para la vinculación del trabajador y de las personas a su cargo al Sistema de Seguridad Social Integral y a la Caja de Compensación Familiar.
- h) Practicarse los exámenes médicos de ingreso y firmar el contrato de trabajo.
- i) Al incorporarse al servicio del Seminario, el nuevo trabajador debe tener conocimiento del presente Reglamento de Trabajo y de sus funciones, para lo cual, se le facilitara el material correspondiente al momento de formalizar la contratación. El trabajador recibirá el acta de entrega de cargo, la relación de bienes que quedarán bajo su responsabilidad, así como otras instrucciones y consideraciones a criterio del jefe inmediato o superior.
- j) Entrevista con la Psicóloga.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN

Formadores Sacerdotes para la Misión.

PERIODO DE PRUEBA

Por norma general, los dos (2) primeros meses del contrato de trabajo constituyen periodo de prueba, que tiene por objeto apreciar, por parte del **SEMINARIO**, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las condiciones generales de trabajo (CST, art. 76). El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses en los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año. El período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato.

PARÁGRAFO PRIMERO. Todos los documentos deben ser allegados en original o copia auténtica.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los documentos solicitados por el **SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN**, no incluyen certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesa o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenios No. 111 de la OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), examen de sida (Decreto Reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), solo que se trate de casos que la ley autorice un procedimiento especial como consecuencia del cargo que se va a desempeñar, ni la libreta militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento.

CAPÍTULO III

Trabajadores Accidentales o Transitorios

ART 3.- Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales del Seminario. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6º) y a la prima de servicios y auxilio de cesantías (Sentencia C-825/2006 y C-823/2006).



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN

Formadores Sacerdotes para la Misión.

CAPÍTULO IV

Lugar y Tiempo de Trabajo

ART 4.- Los trabajadores iniciarán y terminarán sus labores en los lugares que el Seminario les designe y deberán atender a cualquier otra actividad conexas a su ocupación principal.

- a) Asistir de manera puntual a las capacitaciones o cursos o sesiones de adiestramiento que sea indicado por el jefe inmediato.

ART 5.- La jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas diarias. Los alimentos serán tomados por los trabajadores fuera del centro de trabajo, por lo que dicho período queda fuera de la jornada laboral.

ART 6.- El horario de los trabajadores durante sus días laborales que son de lunes a sábado, corresponde a lo que a continuación se indica:

LUNES A VIERNES

MAÑANA:

8:00 A.M a 12:30 P.M

HORA DE ALMUERZO

12:30 a 1:30 P.M

TARDE

1:30 a 5:30 P.M

SABADO

8:00 A.M. a 12:30 P.M

CON PERIODOS DE DESCANSO DE DIEZ MINUTOS ASI: DE 10:05 A 10:15 AM y de 3:05 A 3:15 PM.

PARÁGRAFO. Atendiendo a lo estipulado por el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada laboral del **SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN**, se extiende por acuerdo expreso entre los trabajadores y el empleador de ocho (8) horas diarias a nueve (9,1/2) horas diarias, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el día sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario u horas extras.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN

Formadores Sacerdotes para la Misión.

CAPÍTULO V

Las Horas Extras y Trabajo Nocturno

ART 7.- La definición de trabajo ordinario y nocturno se fundamenta en el artículo 25 de la ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo: (Fue sancionada la ley 1846 de 2017 que incrementa el recargo nocturno en una hora, La ley 1846 de 2017 en su artículo primero modificó el artículo 160 del código sustantivo del trabajo quedando de la siguiente forma:

Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiuna horas (9:00 p. m.).

Trabajo nocturno, es el que se realiza en el período comprendido entre las veintiuna horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a. m.). Pues lo reconoce a partir de las 9 de la noche... El Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, art. 159). Los recargos se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

ART 8.- EL SEMINARIO solo reconocerá trabajo suplementario o de horas extras a un trabajador cuando expresamente y por escrito lo haya solicitado y acordado con anterioridad su jefe inmediato.

PARÁGRAFO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder las dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, a excepción de los casos especiales señalados en el artículo 163 del C.S.T.

CAPÍTULO VI

Días de Descanso Legalmente Obligatorios, Vacaciones y Permisos

ART 9.- Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. El Seminario concederá a sus trabajadores un día de descanso, por cada seis días de trabajo.

Vacaciones remuneradas

ART 10.- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (C.S.T., art. 186, núm. 1º). En caso de liquidación del contrato de trabajo, las vacaciones se pagarán proporcionalmente cualquiera que fuere el tiempo laborado.

ART 11.- Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188). En caso de incapacidad del trabajador se suspende las vacaciones durante el periodo de la incapacidad, debiendo reponerse el descanso remunerado en igual número de días en la fecha en que las partes lo convengan.

ART 12.- Todo empleador 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 (D. 13/67, art. 5º).



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN

Formadores Sacerdotes para la Misión.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ART. 13. —Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

ART. 14. —Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

PAR. 3º—Trabajo dominical y festivo. (L. 789/2002, art. 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L. 789/2002, art. 26).

PAR. 3.1. — El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1º de abril del año 2003.

Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, art. 185).



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN

Formadores Sacerdotes para la Misión.

Permisos

ART 15.- El Seminario concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad, el Seminario y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el diez por ciento (10%) de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

ART 16.- Autorización de Permisos. La autorización de permisos que requiera el trabajador la tramitará ante su jefe inmediato o ante el Representante Legal, mediante solicitud escrita, con por lo menos tres (3) días de anticipación en los casos en que tales permisos sean previsibles, o antes del permiso cuando las causas que lo motivan surjan de improviso. En caso de fuerza mayor el aviso se podrá dar con posterioridad del evento, la justificación de la ausencia deberá ser realizada por el trabajador en forma escrita, dentro del día siguiente al inicio de la jornada a la cual no asistió.

PARÁGRAFO PRIMERO.- Tramite de los Permisos. Una vez recibida la solicitud de permiso, el jefe inmediato o Representante Legal evaluará si tal solicitud corresponde a un permiso obligatorio (de los mencionados en el presente artículo), procederá a establecer la veracidad de la solicitud y a conceder el permiso. En caso de que el permiso no sea de obligatoria concesión, evaluará la disponibilidad del Seminario para concederlo, siempre y cuando no se vea afectada la prestación del servicio y comunicará al empleado solicitante la decisión. En todos los casos quien conceda el permiso, el cual debe constar por escrito, deberá comunicar al jefe directo del trabajador o a la persona encargada o de recursos humanos, el permiso concedido para efectos del control de ausentismo.

PARÁGRAFO SEGUNDO.- Toda falta no amparada con autorización escrita, se computará como injustificada y, tendrá la facultad de realizar el respectivo descuento por el tiempo no laborado, incluyendo la remuneración del descanso dominical conforme a lo estipulado en el artículo 172 del C.S.T.

PARÁGRAFO TERCERO.- Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, procederá el despido con justa causa conforme a lo dispuesto en el artículo 62 del C.S.T.

PARÁGRAFO CUARTO.- Permisos y Licencias No Remuneradas. Los permisos y licencias no establecidos en el presente artículo como obligatorios, podrán ser descontados por la Seminario del salario del trabajador o compensados en tiempo fuera del horario laboral, tal decisión se tomará para cada evento específico, atendiendo criterios ciertos sobre la necesidad del permiso y el control de ausentismo del trabajador que lo



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN

Formadores Sacerdotes para la Misión.

solicita. Sin embargo, todo permiso no obligatorio que supere las cuatro (4) horas, se descontará o compensará en tiempo por fuera de la jornada laboral.

CAPÍTULO VII

Salario Mínimo, Convencional, Lugar, Días, Horas de Pagos y Períodos que lo Regulan

ART 17.- 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.

ART 18.- Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará por transferencia bancaria en las cuentas señaladas por los trabajadores para tal fin. El salario se pagará mes vencido y en pesos colombianos.

ART 19.- Los pagos se realizarán de forma mensual y en la siguiente fecha de cada mes durante la ejecución del contrato: el treinta (30) de cada mes (si este es día domingo o festivo se correrá al día hábil siguiente).

ART 20.- Todos los trabajadores están obligados a firmar los recibos de pago o cualquier documento que exija la Seminario como comprobante del pago de los salarios.

ART 21.- El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

PARÁGRAFO PRIMERO.- La compañía fijará una política para la realización de préstamos a sus empleados en el que considerará parámetros como antigüedad, nivel salarial, destino del crédito, garantías, entre otros. Con base en tales parámetros y la disponibilidad de recursos del Seminario aprobará o rechazará las solicitudes que le presenten sus trabajadores.

PAGRAFO SEGUNDO – El salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar.

ART. 22. —Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN

Formadores Sacerdotes para la Misión.

CAPÍTULO VIII

Servicio Médico, Medidas de Seguridad, Riesgos Profesionales, Primeros Auxilios en Caso de Accidentes de Trabajo, Normas sobre Labores en Orden a la Mayor Higiene, Regularidad y Seguridad en el Trabajo

ART 23.- Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

PARÁGRAFO. Los servicios médicos que requieren los trabajadores del Seminario, serán prestados en los casos de enfermedad general o maternidad por la EPS seleccionada por el trabajador o por la ARL elegida por el empleador, para las contingencias de los accidentes de trabajo o de enfermedad profesional.

ART 24.- Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no ejecutando su trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ART 25.- Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan al Seminario en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ART 26.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene el Seminario para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Seminario, que la hayan comunicado por escrito y especialmente la omisión del uso de la dotación e implementos de seguridad industrial, facultan al Seminario para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa, pues esto es considerado como una falta grave.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN

Formadores Sacerdotes para la Misión.

PARÁGRAFO TERCERO. El Seminario no responderá por las lesiones o perturbaciones causadas por un accidente de trabajo, si el empleado no da un aviso oportuno al Seminario sobre el accidente, sin causa y evidencias justificadas.

ART 27.- Durante la labor diaria todo trabajador está obligado a protegerse a sí mismo y sus compañeros de trabajo contra toda clase de acciones y condiciones inseguras.

ART 28.- Las zonas de trabajo deben mantenerse limpias de materiales, desperdicios, entre otros, con el fin de resguardar la salud y seguridad de los demás trabajadores.

ART 29.- Queda terminantemente prohibido manchar las paredes, escaleras, techos, puertas, etc. y hacer escritos en las mismas. Es obligación de los trabajadores colaborar en la conservación e higiene del lugar de trabajo.

ART 30.- Todo trabajador deberá comunicar inmediatamente a sus superiores sobre cualquier lugar o condición insegura o peligrosa; para la adopción de las medidas correctivas.

ART 31.- El personal está obligado a cuidar sus pertenencias e implementos de protección personal, por tanto, El Seminario no asumirá responsabilidad en los casos de pérdida de las mismas, siendo el trabajador el único responsable de su custodia.

ART 32.- El Seminario proporcionará a sus trabajadores los elementos de protección personal de acuerdo a la operación que realicen; y dotará de los equipos y dispositivos de control necesarios para evitar accidentes. Será considerada como falta grave por parte del trabajador, no emplear completa y adecuadamente la dotación brindada por el empleador.

ART 33.- En caso de accidente de trabajo aun siendo el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador debe comunicarlo a su jefe inmediato o al jefe de la respectiva área o su representante, el cual ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, informando en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S y la A.R.L., quienes brindarán asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes.

ART 34.- El Seminario llevará un registro especial para el control de los accidentes de trabajo, en el que constará la fecha y hora del accidente, el lugar y las circunstancias donde ocurrió, nombre y declaración de las personas presenciales del accidente y si las circunstancias lo permiten, el testimonio del trabajador que sufrió el accidente.

ART 35.- En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Seminario como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 y la ley 1562 de 2012, del Sistema General de Riesgos Laborales, de



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN

Formadores Sacerdotes para la Misión.

conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO IX

Prescripciones de Orden

ART 36.- Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general del Seminario.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y del Seminario en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Utilizar las dotaciones y los elementos de seguridad y salud en el trabajo otorgados por el Seminario.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- k) Concurrir en condiciones presentables, higiénicas y puntualmente a su centro de labores, de acuerdo a la jornada de trabajo y horario.
- l) Concluir las labores asignadas durante el día y/o mantenerlas en tal forma que puedan continuarlas con eficiencia en la jornada siguiente.
- m) Cuidar y mantener en buenas condiciones las instalaciones, muebles, equipos y herramientas asignadas para el cumplimiento de sus funciones.
- n) Exhibir al personal de seguridad del Seminario, cuando éste se lo solicite, el contenido de los paquetes, maletines, carteras y otros que lleven, tanto al ingreso como a la salida del centro de trabajo.
- o) No salir del área de trabajo sin el debido permiso o conocimiento de su superior, bajo sanción disciplinaria.
- p) No faltar a una jornada completa o parte de ella sin la debida autorización por parte de su jefe inmediato, de quien haga sus veces de Administrador o Representante Legal.



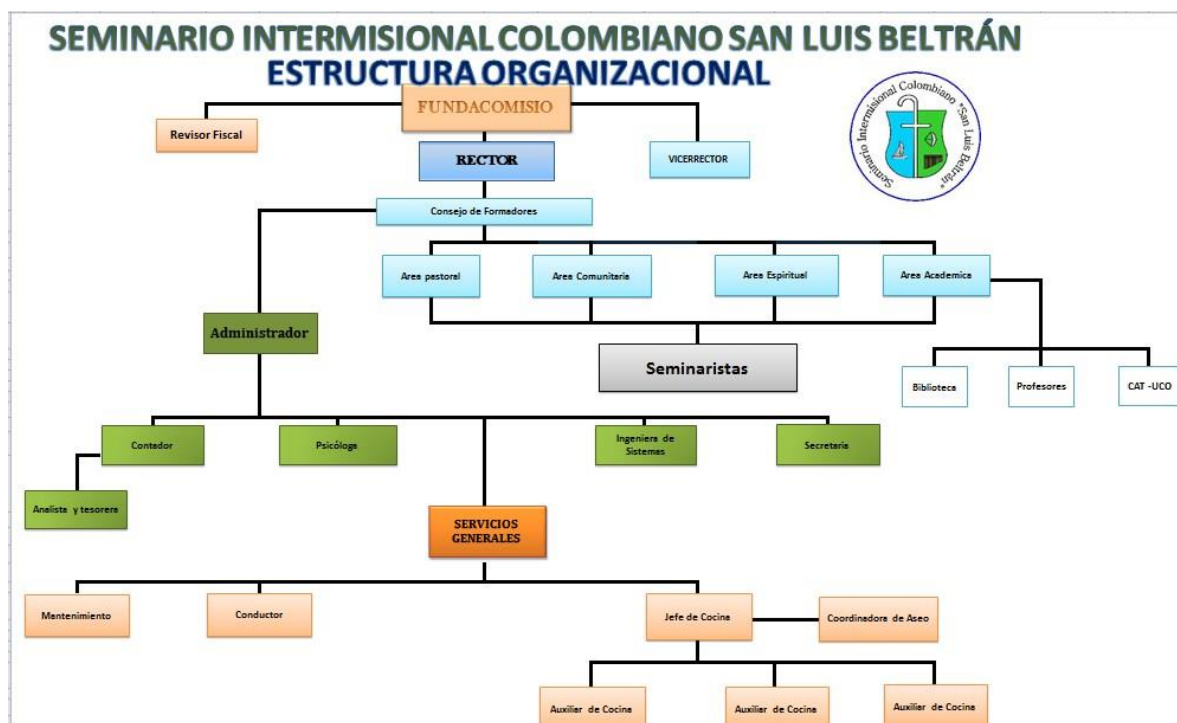
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN

Formadores Sacerdotes para la Misión.

CAPÍTULO X Orden Jerárquico

ART 37.- El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Seminario, es el siguiente:

PARÁGRAFO SEGUNDO. De manera detallada el orden jerárquico por cada una de las secciones del **SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN**, puede verse en el Organigrama del Seminario que ha sido de conocimiento por los trabajadores durante el proceso de inducción al cargo.



PARÁGRAFO PRIMERO. Cada una de las personas que tenga trabajadores bajo su dirección y mando, deben exigir el cumplimiento por parte de estos de los reglamentos del Seminario, del desarrollo de las



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN

Formadores Sacerdotes para la Misión.

actividades que ejecuta el trabajador, atender las observaciones y/o necesidades del personal que se encuentra bajo su dependencia, mantener la disciplina y realizar las observaciones que considere pertinentes para la correcta ejecución de las labores por parte de los trabajadores. De igual manera, deberá informar al superior respectivo las circunstancias que deban ser conocidas por este, debido a la relevancia de la misma.

CAPÍTULO XI

Labores Prohibidas para Mujeres y Menores

ART 38.- Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. En general, las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos que impliquen labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (C.S.T., art. 242, numerales 2º y 3º).

ART 39.- Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- 1) Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- 2) Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- 3) Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
- 4) Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- 5) Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
- 6) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- 7) Trabajos submarinos.
- 8) Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- 9) Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- 10) Trabajos en pañoleros o fagoneros, en los buques de transporte marítimo.
- 11) Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN

Formadores Sacerdotes para la Misión.

- 12) Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- 13) Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
- 14) Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- 15) Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- 16) Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troquelado ras, otras máquinas particularmente peligrosas.
- 17) Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
- 18) Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- 19) Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
- 20) Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- 21) Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
- 22) Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- 23) Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO.- Los trabajadores menores de dieciocho (18) y mayores de catorce (14) años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Salud y de la Protección Social pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN

Formadores Sacerdotes para la Misión.

la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 20 Ley 1098 de 2006).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante la edad mínima de admisión al trabajo es de quince (15) años. Para trabajar, las personas entre los quince (15) y diecisiete (17) años requieren la respectiva autorización expedida por el Ministerio de o en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozará de las protecciones laborales consagradas en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados, convenios internacionales ratificados por Colombia y la Constitución Política.

CAPÍTULO XII Obligaciones Especiales para el Seminario y los Trabajadores

ART 40.- Son Obligaciones Especiales del Empleador:

- a) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b) Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- c) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- d) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- e) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
- f) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo VIII del presente reglamento.
- g) Dar al trabajador que lo solicite, a la terminación del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará realizado y aceptado para el Seminario si el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando hallan transcurridos 5 días a partir de su retiro. De igual manera se considera realizado y aceptado cuando el trabajador, a pesar de haber recibido la orden correspondiente, no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen. A pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- h) Pagar al trabajador y a su familia los gastos razonables de traslado de lugar de residencia, en el caso en que el Seminario le exija este cambio para el desempeño de sus funciones. En el caso en el que el cambio se realice por culpa o voluntad del trabajador se exime del pago al Seminario.
- i) Llevar al día los registros de horas extras.
- j) Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN

Formadores Sacerdotes para la Misión.

- k) Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad. Motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- l) Realizar el procedimiento exigido por la ley, para efectuar el despido de personas en licencia de maternidad, personas discapacitadas y con fuero sindical.
- m) Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- n) Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- o) Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en el Seminario (CST, art. 57).

ART 41.- Son Obligaciones Especiales del Trabajador:

- a) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y los demás establecidos por el Seminario; acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta al Seminario o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- b) No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al Seminario, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- c) Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes, si es el caso.
- d) Colaborar con el cuidado y vigilancia de los elementos de trabajo y los productos que se encuentren dentro de las instalaciones del Seminario, con el fin de evitar daños o pérdidas de los mismos.
- e) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- f) Comunicar oportunamente al Seminario las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios tanto para los trabajadores y elementos del Seminario.
- g) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas del Seminario.
- h) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del Seminario o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN

Formadores Sacerdotes para la Misión.

- i) Utilizar las dotaciones y los elementos de seguridad industrial otorgados por el Seminario.
- j) Cumplir las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores jerárquicos en cuanto a tiempo, modo, lugar y calidad del trabajo.
- l) Cuando algún trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa, este está obligado a dar de inmediato aviso a su jefe inmediato, a fin de que el trabajador enfermo pueda ser examinado por los médicos correspondientes. De acuerdo con el dictamen médico, el Seminario deberá tomar las medidas que sean necesarias para evitar el contagio de la enfermedad.

ART 42.- Se Prohíbe al Seminario:

- a) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, sin mandamiento judicial.
- b) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
- c) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
- d) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
- e) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- f) Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- g) Emplear, en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- h) Cerrar intempestivamente el Seminario. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrado el Seminario. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
- i) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca el Seminario.
- j) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

ART 43. —Se Prohíbe a los Trabajadores:

- a) Sustraer los útiles de trabajo, las materias primas o productos sin permiso del Seminario.
- b) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
- c) Obtener de manera inapropiada información y elementos del Seminario para su venta o uso personal.
- e) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los guardas de seguridad
- f) Realizar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia o de cualquier trabajador del Seminario o de un tercero...



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN

Formadores Sacerdotes para la Misión.

- g) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del Seminario, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- h) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- i) Perder el tiempo en conversaciones telefónicas extensas, en el mal manejo del uso del internet o ausentarse frecuentemente en las horas de trabajo.
- j) Discutir durante las horas de trabajo o proferir expresiones vulgares, arrojar objetos o mantener conductas indecentes o contrarias a las buenas costumbres.
- k) Realizar trabajos diferentes a los que corresponden a su cargo, sin permiso escrito de su empleador.
- l) Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- m) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar; para afiliarse o no a un sindicato o para permanecer o retirarse de él.
- N) No asistir a las reuniones de trabajo que sea citado o no laborar los informes que le sean solicitados en relación con su trabajo.
- ñ) Tomar o abrir correspondencia dirigida a otro funcionario del Seminario.
- o) Usar los útiles o herramientas suministradas por el Seminario en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).

CAPITULO XIII

Medidas para Prevenir, Corregir y Sancionar el Acoso Laboral y Otros en las Relaciones de Trabajo

ART 44.- Definición de Acoso Laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales, (ley 1010 del 2006 Acoso Laboral)

- a) Maltrato Laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- b) Persecución Laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN

Formadores Sacerdotes para la Misión.

c) Discriminación Laboral. Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

d) Entorpecimiento Laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

e) Inequidad Laboral. Asignación de funciones a menos precio del trabajador.

f) Desprotección Laboral. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

PARÁGRAFO. El presente capítulo solamente se aplica a aquellas personas con las cuales el Seminario tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto, no se les aplica a trabajadores o empleados de contratistas, proveedores, visitantes del Seminario o aprendices.

ART 45.- Modalidades. Se consideran Modalidades de Acoso Laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010 DE 2006, las siguientes: el Maltrato Laboral, la Persecución Laboral, la Discriminación laboral, el Entorpecimiento Laboral, la Inequidad Laboral y la Desprotección Laboral.

ART 46.- Conductas que Constituyen Acoso Laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;

c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;

d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;

e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN

Formadores Sacerdotes para la Misión.

- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la personas
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica del Seminario;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades del Seminario, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2º de la mencionada ley.

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

ART 47.- Conductas que No Constituyen Acoso Laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad personal e institucional;



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN

Formadores Sacerdotes para la Misión.

- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con el Seminario, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación del Seminario;
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN

Formadores Sacerdotes para la Misión.

Mecanismos de Prevención del Acoso Laboral y Procedimiento Interno de Solución

ART 48.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por el **SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRAN** constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en el Seminario y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ART 49.- 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. El Seminario tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del Seminario o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".

El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral del Seminario en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

b. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

c. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.

d. Hacer las sugerencias que considerare 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, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral del Seminario.

e. Atender las comunicaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

2. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN

Formadores Sacerdotes para la Misión.

3. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
4. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes del Seminario, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
5. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006”.

PARÁGRAFO PRIMERO. Conviene recordar que, según lo dispuesto por la parte final del párrafo primero del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006, las opiniones de los trabajadores en relación con la adaptación del reglamento de trabajo, deben ser escuchadas por los empleadores sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO. De la oportunidad concedida para escuchar las opiniones de los trabajadores, deberá dejarse una constancia suscrita por el representante legal del Seminario, en desarrollo del principio de la buena fe.

CAPITULO XIV

Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias

ART 50.- EI SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRAN no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el presente reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T). La clasificación de levedad o gravedad de la falta dependerá del tipo de la falta, la reincidencia de la misma, la actitud del trabajador por evitar los efectos dañinos de la falta, la afectación de los equipos, bienes, productos del Seminario y la consecuencia que la falta produce para el buen nombre y prestigio del **SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN**.

ART 51.- Todas las faltas que impliquen incumplimiento de este Reglamento Interno de Trabajo, al contrato de trabajo, a las instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, a los pactos, convenciones colectivas y laudos arbitrales que no ameriten la terminación del contrato por no causar un perjuicio de consideración al Seminario, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

PARÁGRAFO PRIMERO.- El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración al Seminario, implica por primera y segunda vez, multa



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN

Formadores Sacerdotes para la Misión.

de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.

PARÁGRAFO SEGUNDO.- La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración al Seminario, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

PARÁGRAFO. Es la encargada del procedimiento de comprobación de faltas y la aplicación de las sanciones correspondientes. Para la aplicación de las sanciones, siempre se debe contar con la aprobación del representante Legal o Administrador.

ART 52.- Constituyen faltas graves sancionables con la terminación del contrato por justa causa, además de las mencionadas en el contrato de trabajo y conforme al artículo 62 numeral 6º del Código Sustantivo de Trabajo, las siguientes:

- a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por QUINTA VEZ.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por TERCERA VEZ.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por SEGUNDA VEZ.
- d) No portar completa y adecuadamente aún por PRIMERA VEZ, la dotación brindada por el empleador.
- e) Descuadres de dinero aún por primera vez, si no justifica y explica claramente el trabajador la razón que conllevó a dicho descuadre. Se realizará la verificación de la información suministrada por el trabajador para determinar si el descuadre es ajeno de actos delictuosos del trabajador.
- f) Amenazar, golpear o instigar un ataque físico con armas o sin ellas, hacia un superior, trabajador, visitante, proveedor, cliente o cualquier persona que tenga un vínculo con el Seminario, durante sus horas laborales y sus descansos u hora de almuerzo.
- g) Violar las normas de seguridad y salud en el trabajo, contribuir a hacer peligroso el sitio de trabajo, dejando deshechos de materias primas o aceites, grasas, tintas, solventes o cualquier tipo de líquido o producto, que pueda poner en riesgo el equilibrio de maquinarias, elementos, equipos o de los mismos trabajadores, creando riesgos de accidentes de trabajo para sí o para sus compañeros; incumpliendo las medidas de prevención de accidentes y enfermedades al no usar el equipo de seguridad recomendado en los programas de seguridad y salud en el trabajo establecidos por el Seminario.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN

Formadores Sacerdotes para la Misión.

h) Cometer delitos o toda tentativa de actos delictivos en contra de los intereses del Seminario, sus directivos o compañeros de trabajo.

i) El que el trabajador sustraiga, saque o hurte sin autorización escrita de un superior, objetos, elementos, productos, mercancías, empaques y demás bienes de propiedad del Seminario o proveedores, aún los imperfectos o de desecho, y cualquiera que sea la cantidad o valor de lo sustraído, sacado o hurtado igualmente en caso de tentativa o de intento de sustracción, o por uso indebido o abuso de confianza.

CAPITULO XV

Procedimientos para Comprobación de Faltas y Formas de Aplicación de las Sanciones Disciplinarias.

ART 53.- Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión del Seminario de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

ART 54.- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

CAPITULO XVI

Reclamos: Personas ante Quienes debe Presentarse y su Tramitación

ART 55.- Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en el Seminario el cargo de Representante Legal o Administrador o ante su Superior Jerárquico, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

ART 56.- Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARAGRAFO: En el Seminario, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN

Formadores Sacerdotes para la Misión.

CAPITULO XVII Disciplina

ART 57.- El objetivo de las medidas disciplinarias, es el corregir y evitar la reincidencia en faltas o irregulares conductas incurridas por el trabajador. Es política del Seminario dar oportunidad al trabajador para corregir sus actitudes, salvo que éstas por su gravedad ameriten la aplicación inflexible de las disposiciones legales y el presente Reglamento.

ART 58.- El Seminario ha establecido cuatro (4) clases de sanciones disciplinarias para casos de infracciones de normas internas o legislación vigente, estas son:

- a) Amonestación Verbal: es la aplicación preventiva a la falta, la misma que no reviste gravedad, podrá ser aplicada por el Jefe inmediato del trabajador.
- b) Amonestación Escrita: es la sanción correctiva de faltas que revisten regular gravedad, o por reincidencia de faltas leves. Será aplicada por el Administrador o Representante Legal, previa opinión del Jefe inmediato o superior del trabajador.
- c) Suspensión del Trabajo y Multa.
- d) Despido por Falta Grave.

CAPITULO XVIII Publicaciones

ART 59.- Una vez cumplida la obligación del artículo 120, el empleador debe publicar el Reglamento de Trabajo mediante la fijación de dos (2) copias de carácter legible, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

ART 60.- La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estime necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112, o 113 del Código Sustantivo Colombiano.

CAPITULO XIX

Vigencia

ART 61.- El presente Reglamento se publicará en la cartelera del **SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRAN** días después de su publicación y en la misma fecha se informara a los trabajadores, mediante circular interna el contenido de dicho reglamento, fecha en la cual entrará en aplicación (art. 119 C.S.T.).



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRÁN

Formadores Sacerdotes para la Misión.

CAPITULO XX

Disposiciones Finales

ART. 62.- Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido el **SEMINARIO INTERMISIONAL COLOMBIANO SAN LUIS BELTRAN.**

CAPITULO XXI

Clausulas Ineficaces

ART. 63.- No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

COMUNÍQUESE Y CUMPLACE

Fecha: 2/10/2017

Pbro. JUAN MANUEL TORO VALLEJO

Rector

C.C 70.120.830 de Medellín