

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO COMUNIDAD DE HERMANAS DOMINICAS DE LA PRESENTACIÓN DE LA SANTÍSIMA VIRGEN DE TOURS PROVINCIA DE MEDELLÍN

PREÁMBULO

La COMUNIDAD DE HERMANAS DOMINICAS DE LA PRESENTACIÓN DE LA SANTÍSIMA VIRGEN DE TOURS PROVINCIA DE MEDELLÍN es una entidad sin ánimo de lucro, con personería jurídica reconocida por la Gobernación de Antioquia mediante resolución número 70 del 30 de mayo de 1960, con Nit. 890.905.843-6 y domicilio principal en la ciudad de Medellín, calle 62 No 40-42.

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la COMUNIDAD DE HERMANAS DOMINICAS DE LA PRESENTACIÓN DE LA SANTÍSIMA VIRGEN DE TOURS PROVINCIA DE MEDELLÍN, en adelante Comunidad, con domicilio principal en la ciudad de Medellín, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Comunidad como todos sus trabajadores al igual que las Comunidades e instituciones que a la misma pertenezcan y que están ubicadas en los departamentos de Antioquia, Atlántico, Bolívar y Chocó. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores y empleados y sustituye cualquier otro reglamento anterior.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la Comunidad, en cualquiera de sus Comunidades, centros de trabajo o instituciones, debe presentar en caso de ser preseleccionado, los siguientes documentos para archivo del empleador y trámites de vinculación al Sistema General de Seguridad Social Integral, tanto para el trabajador como para su grupo familiar beneficiario:

- a) Fotocopia de cédula de ciudadanía, cédula de extranjería o tarjeta de identidad según sea el caso.

- b) Fotocopia de Cédula de ciudadanía del esposo(a) o compañero permanente de 2 años de convivencia.
- c) Declaración extra - juicio de convivencia de mínimo 2 años (unión libre).
- d) Fotocopia de Cédula de ciudadanía de los padres si dependen económicamente del empleado.
- e) Declaración extra - juicio de dependencia económica (padres).
- f) Fotocopia de Registro civil de nacimiento del trabajador.
- g) Fotocopia de Registro civil de matrimonio (si es casado(a)).
- h) Fotocopia de Registro civil de nacimiento de los hijos o personas a cargo para demostrar parentesco.
- i) Fotocopia de Tarjeta de identidad para hijos mayores de siete (7) años y menores de 18 años.
- j) Fotocopia de Cédula para hijos mayores de 18 años y hasta los 23 años.
- k) Autorización escrita del Inspector de Trabajo o de la autoridad competente, cuando el aspirante sea menor de 18 años o extranjero.
- l) Resultado de examen médico ocupacional de ingreso, incluyendo los exámenes complementarios que se requieran según el perfil del cargo determinado previamente por la Comunidad. Dichos exámenes son ordenados y pagados por la Comunidad. Los resultados de dichos exámenes podrán ser causal de no aptitud, sólo para cargos en los que la persona se expondría a riesgos objetivos de desmejora en su salud o en los que el grado de disminución determinado, genera riesgos tanto para su propia salud como para los demás trabajadores. Lo anterior, conforme a la Resolución 2346 de 2007.
- m) Certificado de estudio de los hijos mayores de 12 años.
- n) Carta en la que el preseleccionado indique la Entidad Promotora de Salud, fondo de pensiones y fondo de cesantías, de su preferencia.
- o) Certificado de cuenta bancaria con vigencia no mayor a un mes

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. Una vez admitido el aspirante, la Comunidad podrá estipular con él un período inicial de prueba, que tendrá por objeto apreciar por parte de la Comunidad las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Art. 76 del C.S.T.).

ARTÍCULO 4. El período de prueba deberá ser estipulado por escrito.

ARTÍCULO 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el período

de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebran contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTÍCULO 6. Durante el período de prueba puede darse por terminado el contrato de trabajo unilateralmente por cualquiera de las partes y los servicios prestados por el trabajador, se considerarán regulados por las normas legales y contractuales desde la iniciación del contrato y los trabajadores gozan de todas las prestaciones.

CAPÍTULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 7. 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 de la empresa.

CAPÍTULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8. El horario de trabajo se sujetará a lo previsto en el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025, en concordancia con el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021. En consecuencia, la jornada laboral ordinaria en la Comunidad, será:

- A partir del 01 de enero de 2025 la Comunidad decide acogerse a la reducción de la jornada laboral total, por tanto, la jornada laboral ordinaria será de cuarenta y dos (42) horas semanales, distribuida de la siguiente manera:

COLEGIO	DOCENTES	RECESO	ADMINISTRATIVOS Y BIENESTAR	RECESO	SERVICIOS GRALES	RECESO
COL MEDELLIN	1). <u>Lunes, miércoles y jueves:</u> 6:30 a.m. a 3:30 p.m. <u>martes:</u> 6:30 a.m. a 4:30 p.m. <u>viernes:</u> 6:30 a.m. a 2:00 p.m. $8,5 \times 3 = 25,5$, $9,5 \times 1 = 9,5$, $7 \times 1 = 7$ Total horas laboradas = 42 Horas	Media Hora	1). <u>Lunes, miércoles y jueves:</u> 6:30 a.m. a 3:30 p.m. <u>martes:</u> 6:30 a.m. a 4:30 p.m. <u>viernes:</u> 6:30 a.m. a 2:00 p.m. $8,5 \times 3 = 25,5$, $9,5 \times 1 = 9,5$, $7 \times 1 = 7$ Total horas laboradas = 42 Horas	Media Hora	1) <u>Lunes a miércoles:</u> 7:00 a.m. a 4:00 p.m. <u>Jueves y viernes:</u> 7:00 a.m. a 3:00 p.m. <u>sábado:</u> 7:00 a 11:15 a.m. $8 \times 3 = 24$, $7 \times 2 = 14$, $1 \times 4 = 4$ Total horas laboradas = 42 Horas 2.) <u>Lunes a miércoles:</u> 6:00 a.m. a 3:00 p.m. <u>Jueves y viernes:</u> 6:00 a.m. a 2:00 p.m. <u>sábado:</u> 7:00 a 11:15 a.m. $8 \times 3 = 24$, $7 \times 2 = 14$, $1 \times 4 = 4$ Total horas laboradas = 42 Horas	1 Hora (L a V) 15 min (Sab)
COL SUAREZ	1). <u>Lunes, miércoles y jueves:</u> 6:30 a.m. a 3:30 p.m. <u>martes:</u> 6:30 a.m. a 4:30 p.m. <u>viernes:</u> 6:30 a.m. a 2:00 p.m. $8,5 \times 3 = 25,5$, $9,5 \times 1 = 9,5$, $7 \times 1 = 7$ Total horas laboradas = 42 Horas	Media Hora	1). <u>Lunes, miércoles y jueves:</u> 6:30 a.m. a 3:30 p.m. <u>martes:</u> 6:30 a.m. a 4:30 p.m. <u>viernes:</u> 6:30 a.m. a 2:00 p.m. $8,5 \times 3 = 25,5$, $9,5 \times 1 = 9,5$, $7 \times 1 = 7$ Total horas laboradas = 42 Horas	Media Hora	1) <u>Lunes a miércoles:</u> 7:00 a.m. a 4:00 p.m. <u>jueves y viernes:</u> 7:00 a.m. a 3:00 p.m. <u>Sábado:</u> 7:00 a 11:15 a.m. $8 \times 3 = 24$, $7 \times 2 = 14$, $1 \times 4 = 4$ Total horas laboradas = 42 Horas	1 Hora (L a V) 15 min (Sab)
COL ENVIGADO	1). <u>Lunes, miércoles y jueves:</u> 6:30 a.m. a 3:30 p.m. <u>martes:</u> 6:30 a.m. a 4:30 p.m. <u>viernes:</u> 6:30 a.m. a 2:00 p.m. $8,5 \times 3 = 25,5$, $9,5 \times 1 = 9,5$, $7 \times 1 = 7$ Total horas laboradas = 42 Horas	Media Hora	1). <u>Lunes, miércoles y jueves:</u> 6:30 a.m. a 3:30 p.m. <u>martes:</u> 6:30 a.m. a 4:30 p.m. <u>viernes:</u> 6:30 a.m. a 2:00 p.m. $8,5 \times 3 = 25,5$, $9,5 \times 1 = 9,5$, $7 \times 1 = 7$ Total horas laboradas = 42 Horas 2). <u>Lunes:</u> 8:30 a.m. a 5:30 p.m. <u>martes:</u> 7:30 a.m. a 4:30 p.m. <u>miércoles y jueves:</u> 7:00 am a 4:00 pm <u>viernes:</u> 7:00 a.m. a 3:30 p.m. $8,5 \times 1 = 8,5$, $8,5 \times 1 = 8,5$, $8,5 \times 2 = 17$, $8 \times 1 = 8$ Total horas laboradas = 42 Horas	Media Hora	1) <u>Lunes a miércoles:</u> 7:00 a.m. a 4:00 p.m. <u>Jueves y viernes:</u> 7:00 a.m. a 3:00 p.m. <u>sábado:</u> 7:00 a 11:15 a.m. $8 \times 3 = 24$, $7 \times 2 = 14$, $1 \times 4 = 4$ Total horas laboradas = 42 Horas 2.) <u>Lunes a miércoles:</u> 6:00 a.m. a 3:00 p.m. <u>jueves y viernes:</u> 6:00 a.m. a 2:00 p.m. <u>sábado:</u> 7:00 a 11:15 a.m. $8 \times 3 = 24$, $7 \times 2 = 14$, $1 \times 4 = 4$ Total horas laboradas = 42 Horas	1 Hora (L a V) 15 min (Sab)

COL ESTRELLA	1). <u>Lunes, miércoles y jueves:</u> 6:30 a.m. a 3:30 p.m. <u>martes:</u> 6:30 a.m. a 4:30 p.m. <u>viernes:</u> 6:30 a.m. a 2:00 p.m. $8,5 \times 3 = 25,5$, $9,5 \times 1 = 9,5$, $7 \times 1 = 7$ Total horas laboradas = 42 Horas	Media Hora	1). <u>Lunes, miércoles y jueves:</u> 6:30 a.m. a 3:30 p.m. <u>martes:</u> 6:30 a.m. a 4:30 p.m. <u>viernes:</u> 6:30 a.m. a 2:00 p.m. $8,5 \times 3 = 25,5$, $9,5 \times 1 = 9,5$, $7 \times 1 = 7$ Total horas laboradas = 42 Horas 2). <u>Lunes, miércoles y jueves:</u> 7:00 a.m. a 4:00 p.m. <u>martes:</u> 7:00 a.m. a 4:30 p.m. <u>viernes:</u> 6:30 a.m. a 2:30 p.m. $8,5 \times 3 = 25,5$, $9,9 \times 1 = 9,9$, $7,5 \times 1 = 7,5$ Total horas laboradas = 42 Horas	Media Hora	1) <u>Lunes a miércoles:</u> 7:00 a.m. a 4:00 p.m. <u>jueves y viernes:</u> 7:00 a.m. a 3:00 p.m. <u>sábado:</u> 7:00 a 11:15 a.m. $8 \times 3 = 24$, $7 \times 2 = 14$, $1 \times 4 = 4$ Total horas laboradas = 42 Horas 2) <u>Lunes a miércoles:</u> 7:30 a.m. a 4:30 p.m. <u>jueves y viernes:</u> 8:00 a.m. a 4:00 p.m. <u>sábado:</u> 7:00 a 11:15 a.m. $8 \times 3 = 24$, $7 \times 2 = 14$, $1 \times 4 = 4$ Total horas laboradas = 42 Horas 3) <u>Lunes a miércoles:</u> 6:00 a.m. a 3:00 p.m. <u>jueves y viernes:</u> 6:00 a.m. a 2:00 p.m. <u>sábado:</u> 7:00 a 11:15 a.m. $8 \times 3 = 24$, $7 \times 2 = 14$, $1 \times 4 = 4$ Total horas laboradas = 42 Horas	1 Hora (L a V) 15 min (Sab)
COL NUESTRA SRA DE LOURDES	1). <u>Lunes, miércoles y jueves:</u> 6:30 a.m. a 3:30 p.m. <u>martes:</u> 6:30 a.m. a 4:30 p.m. <u>viernes:</u> 6:30 a.m. a 2:00 p.m. $8,5 \times 3 = 25,5$, $9,5 \times 1 = 9,5$, $7 \times 1 = 7$ Total horas laboradas = 42 Horas	Media Hora	1). <u>Lunes, miércoles y jueves:</u> 6:30 a.m. a 3:30 p.m. <u>martes:</u> 6:30 a.m. a 4:30 p.m. <u>viernes:</u> 6:30 a.m. a 2:00 p.m. $8,5 \times 3 = 25,5$, $9,5 \times 1 = 9,5$, $7 \times 1 = 7$ Total horas laboradas = 42 Horas	Media Hora	1) <u>Lunes a viernes:</u> 6:30 a.m. a 3:30 p.m. <u>sábado:</u> 7:00 a.m. a 11:45 a.m. $7,5 \times 5 = 37,5$, $4,5 \times 1 = 4,5$ Total horas laboradas = 42 horas 2) <u>Lunes a viernes:</u> 7:00 a.m. a 4:00 p.m. <u>sábado:</u> 7:00 a.m. a 11:45 a.m. $7,5 \times 5 = 37,5$, $4,5 \times 1 = 4,5$ Total horas laboradas = 42 horas	1 hora 30 min (L a V) 15 min (Sab)
COL RIONEGRO	1). <u>Lunes y miércoles:</u> 6:30 a.m. a 3:30 p.m. <u>martes:</u> 6:30 a.m. a 5:00 p.m. <u>jueves:</u> 6:30 a.m. a 3:00 p.m. <u>viernes:</u> 6:30 a.m. a 2:00 p.m. $8,5 \times 2 = 17$, $10 \times 1 = 10$, $8 \times 1 = 8$, $7 \times 1 = 7$ Total horas laboradas = 42 Horas	Media Hora	1). <u>Lunes y miércoles:</u> 6:30 a.m. a 3:30 p.m. <u>martes:</u> 6:30 a.m. a 5:00 p.m. <u>jueves:</u> 6:30 a.m. a 3:00 p.m. <u>viernes:</u> 6:30 a.m. a 2:00 p.m. $8,5 \times 2 = 17$, $10 \times 1 = 10$, $8 \times 1 = 8$, $7 \times 1 = 7$ Total horas laboradas = 42 Horas 2). <u>Lunes, miércoles y jueves:</u> 7:00 a.m. a 4:00 p.m. <u>martes:</u> 7:00 a.m. a 5:00 p.m. <u>viernes:</u> 7:00 a.m. a 2:30 p.m. $8,5 \times 3 = 25,5$, $9,5 \times 1 = 9,5$, $7 \times 1 = 7$ Total horas laboradas = 42 Horas	Media Hora	1) <u>Lunes a jueves:</u> 7:00 a.m. a 4:00 p.m. <u>Viernes:</u> 7:00 a.m. a 3:00 p.m. <u>sábado:</u> 7:00 a.m. 10:15 a.m. $8 \times 4 = 32$, $7 \times 1 = 7$, $3 \times 1 = 3$ Total horas laboradas = 42 Horas 2) <u>Lunes a jueves:</u> 6:15 a.m. a 2:45 p.m. <u>Viernes:</u> 6:15 a.m. a 3:15 p.m. <u>sábado:</u> 7:00 a.m. a 11:15 a.m. $7,5 \times 4 = 30$, $8 \times 1 = 8$, $1 \times 4 = 4$ Total horas laboradas = 42 Horas	1 Hora (L a V) 15 min (Sab)

COMUNIDAD	ADMINISTRATIVOS Y BIENESTAR	RECESO	SERVICIOS GRALES	RECESO
CDAD. MAISON MARIE POUSSEPIN	Lunes a jueves: 7:00 a.m. a 4:00 p.m. Viernes: 7:00 a.m. a 3:30 p.m. 8,5 x 4 = 34, 8 x 1 = 8 Total horas laboradas = 42 Horas	Media Hora	Lunes a sábado: 6:00 a.m. a 2:00 p.m. Lunes a sábado: 7:00 a.m. a 3:00 p.m. Lunes a sábado 1:00 p.m. a 9:00 p.m. Lunes a sábado: 2:00 p.m. a 10:00 p.m. Lunes a sábado: 10:00 p.m. a 6:00 a.m. Lunes a sábado: 12:00 m. a 8:00 p.m.	1 Hora
CASA PROVINCIAL	Lunes a jueves: 6:30 a.m. a 3:30 p.m. Lunes a Jueves: 7:00 a.m. a 4:00 p.m. Viernes: 6:30 a.m. a 3:00 p.m. Viernes: 7:00 a.m. a 3:30 p.m.	Media Hora	Lunes a sábado: 7:00 a.m. a 3:00 p.m. Lunes a sábado: 6:00 a.m. a 2:00 p.m.	1 Hora
CDAD. EL PICACHO	No aplica	No aplica	1) Lunes y martes: 5:30 a.m. a 1:30 p.m. miércoles a sábado: 5:30 a.m. a 1:30 p.m. 7x2 = 14, 7x4 =28 2) Martes y viernes: 5:30 a.m. a 1:30 p.m. Lunes, miércoles, jueves y sábado: 5:30 a.m. a 1:30 p.m. 7x2 = 14, 7x4 =28 3) Lunes a jueves: 6:00 a.m. a 2:00 p.m. viernes: 6:00 a.m. a 3:00 p.m. Sábado: 6:00 a 1:00 p.m. 7x4 = 28, 8x1 = 8 6x1 =6 4) Lunes a jueves: 7:00 a.m. a 3:00 p.m. viernes: 7:00 a.m. a 4:00 p.m. sábado: 7:00 a 2:00 p.m. 7x4 = 28, 8x1 = 8 6x1 =6 Total horas laboradas = 42 horas	1 Hora
CDAD. SAN JOSÉ	Lunes a sábado: 6:00 a.m. a 2:00 p.m. Lunes a sábado: 7:00 a.m. a 3:00 p.m. Lunes a sábado 1:00 p.m. a 9:00 p.m. Lunes a sábado: 2:00 p.m. a 10:00 p.m. Lunes a sábado: 10:00 p.m. a 6:00 a.m.	1 Hora	Lunes a sábado: 6:00 a.m. a 2:00 p.m. Lunes a sábado: 7:00 a.m. a 3:00 p.m. Lunes a sábado 1:00 p.m. a 9:00 p.m. Lunes a sábado: 2:00 p.m. a 10:00 p.m. Lunes a sábado: 10:00 p.m. a 6:00 a.m.	1 Hora
CDAD. SAN BERNARDO	Lunes a sábado: 6:00 a.m. a 2:00 p.m. Lunes a sábado: 7:00 a.m. a 3:00 p.m. Lunes a sábado 1:00 p.m. a 9:00 p.m. Lunes a sábado: 2:00 p.m. a 10:00 p.m. Lunes a sábado: 10:00 p.m. a 6:00 a.m.	1 Hora	Lunes a sábado: 6:00 a.m. a 2:00 p.m. Lunes a sábado: 7:00 a.m. a 3:00 p.m. Lunes a sábado 1:00 p.m. a 9:00 p.m. Lunes a sábado: 2:00 p.m. a 10:00 p.m. Lunes a sábado: 10:00 p.m. a 6:00 a.m.	1 Hora
CDAD. SANTA MARIA DE LOS ANGELES	No aplica	No aplica	Lunes a sábado: 7:00 a.m. a 3:00 p.m.	1 Hora

CDAD. SAN PEDRO DE URABÁ	No aplica	No aplica	Lunes a sábado: 10:00 a 1:30 p.m.	N/A
CDAD. CENTRO CATEQUÍSTICO QUIBDÓ	No aplica	No aplica	Lunes a sábado: 7:00 a.m. a 3:00 p.m.	1 Hora
CDAD. MARINILLA	No aplica	No aplica	Lunes a sábado: 7:00 a.m. a 2:30 p.m.	Media Hora
CDAD. APARTADÓ	No aplica	No aplica	Lunes: 7:00 a.m. a 4:00 p.m. Martes a viernes: 7:00 a.m. a 3:00 p.m. Sábado: 8:00 a.m. a 12:00 p.m. 8,5 x 1 = 8,5, 7,5x4 = 30, 3,5X1 = 3,5 Total horas laboradas = 42 Horas	Media Hora (L a S)
CDAD. SANTO DOMINGO	Lunes a sábado: 6:00 a.m. a 2:00 p.m. Lunes a sábado: 7:00 a.m. a 3:00 p.m. Lunes a sábado 1:00 p.m. a 9:00 p.m. Lunes a sábado: 2:00 p.m. a 10:00 p.m. Lunes a sábado: 10:00 p.m. a 6:00 a.m.	1 Hora	Lunes a sábado: 6:00 a.m. a 2:00 p.m. Lunes a sábado: 7:00 a.m. a 3:00 p.m. Lunes a sábado 1:00 p.m. a 9:00 p.m. Lunes a sábado: 2:00 p.m. a 10:00 p.m. Lunes a sábado: 10:00 p.m. a 6:00 a.m.	1 Hora
CDAD. SAINVILLE CRESPO	No aplica	No aplica	Lunes a sábado: 6:00 a.m. a 2:00 p.m. Lunes a sábado: 7:00 a.m. a 3:00 p.m. Lunes a sábado: 12:00 m. a 8:00 p.m.	1 hora
CDAD. ADMINISTRACIÓN PROVINCIAL	Lunes a jueves: 8:00 a.m. a 5:00 p.m. Viernes: 8:00 a.m. a 4:30 p.m. 8,5 x 4 = 34, 8 x 1 = 8 Total horas laboradas = 42 Horas	Media Hora	Lunes a sábado: 7:00 a.m. a 3:00 p.m.	1 Hora
CDAD. DE FORMACIÓN	No aplica	No aplica	Lunes a sábado: 7:00 a.m. a 3:00 p.m. Lunes a sábado: 6:30 a.m. a 2:30 p.m.	1 Hora

Cuando la Comunidad lo considere necesario, podrá operar en días festivos o de descanso y cuando ello ocurra se procederá para el pago conforme al capítulo siguiente de este reglamento.

PARÁGRAFO PRIMERO: La Comunidad puede fijar horarios de receso diferentes a los señalados, para algunas oficinas o áreas en los eventos en los cuales las necesidades así lo exijan, siempre que el disfrute del horario de receso se efectúe en el intermedio de las distintas etapas de trabajo. Así mismo, se pone de presente que el tiempo para el receso o almuerzo, no se computa en la jornada laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La jornada de trabajo que es de labor efectiva, empezará en el momento señalado para iniciar labores y terminará a la hora fijada

por la Comunidad para este efecto. Por lo tanto, no se incluye en la jornada de trabajo el tiempo empleado en llegar al lugar de trabajo ni el reposo o almuerzo.

PARÁGRAFO TERCERO: El número de horas de trabajo de jornada ordinaria puede ser elevado por orden del empleador, por razones de fuerza mayor, caso fortuito, amenaza o al ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse, pero en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la Comunidad sufra una perturbación grave (Art.163 del C.S.T).

PARÁGRAFO CUARTO: Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo, los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, los que ejercen actividades discontinuas o intermitentes, y los de simple vigilancia cuando residan en el lugar o sitio de trabajo. Por lo tanto, no habrá limitación de jornada para ellos, debiendo responder por el debido cumplimiento de sus funciones sin que el trabajo suplementario implique sobre remuneración alguna (Art.162 del C.S.T.).

CAPÍTULO V

PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO

ARTÍCULO 9. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del Código Sustantivo del Trabajo, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad (Art.128 del C.S.T.).

TRABAJO DIURNO, TRABAJO NOCTURNO Y HORAS EXTRAS

ARTÍCULO 10. Trabajo diurno es el comprendido entre las seis de la mañana (6:00 a.m.) y las nueve de la noche (9:00 p.m.). Trabajo nocturno es el comprendido entre

las nueve de la noche (9:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.), lo cual regirá hasta el veinticinco (25) de diciembre de dos mil veinticinco (2025).

A partir del veintiséis (26) de diciembre de dos mil veinticinco (2025) el Trabajo diurno será el comprendido entre las seis de la mañana (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.). Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a.m.).

PARÁGRAFO: Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios y al sector salud, conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 11. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal.

ARTÍCULO 12. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 del Código Sustantivo de Trabajo (C.S.T), solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias o doce (12) horas semanales.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias con el fin de no laborar el sábado, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

ARTÍCULO 13. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el Artículo 20 literal (c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. El trabajo en día de descanso obligatorio, se remunera con un recargo del ochenta por ciento (80%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, hasta el treinta (30) de junio de 2026.
5. A partir del primero (1) de julio de 2026 se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a un noventa (90) por ciento, hasta el treinta (30) de junio de 2027.

6. A partir del primero (1) de julio de 2027 se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a un ciento por ciento (100%).

PARÁGRAFO PRIMERO: Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, a un solo recargo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.

PARÁGRAFO TERCERO: Cada uno de los recargos antes dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.

ARTÍCULO 14. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

ARTÍCULO 15. La Comunidad no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando previa y expresamente lo autorice a sus trabajadores.

PARÁGRAFO: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce horas (12) semanales (artículo 22 de la Ley 50 de 1990).

CAPÍTULO VI

TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 16. La Comunidad, podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores con quienes se pacte la remuneración sobre la cual no opere el recargo del treinta y cinco por ciento (35%) que señala el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 17. En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague en la Comunidad por el trabajo diurno a los trabajadores que ejecuten labores iguales o similares.

CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 18. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todos los trabajadores de la Comunidad, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre, además de los días Jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día (Ley 51 de 1983). Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origine el trabajo en los días festivos, se reconocerán con relación al día de descanso remunerado de acuerdo con lo establecido en el inciso anterior. (Ley 51 de 1983).

ARTÍCULO 19. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 20. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otrosí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

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

ARTÍCULO 21. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

ARTÍCULO 22. El descanso en los domingos y los demás días expresados en el Artículo 16 de este reglamento, tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Artículo 20 de la ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 23. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Comunidad suspendiera el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviera prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 24. ESTÍMULOS

- a) Conceder un día libre por cumpleaños otorgado el viernes de la semana del cumpleaños para el personal administrativo y el sábado para el personal de servicios generales, para el personal docente se otorgará en acuerdo con la Rectora en Semana Santa o en la semana de receso del mes de octubre y para el personal de las comunidades será otorgado en esa semana según la disponibilidad de personal.
- b) Favorecer las posibilidades de estudio y capacitación organizando en la medida de las posibilidades los horarios.
- c) Portar la Abeja de Plata (docente, administrativo y personal de servicios generales) a quienes durante el mes se hayan destacado por realizar alguna actividad de trascendencia e impacto en la vida Institucional. Esta abeja rotará cada mes, según el criterio determinado por los directivos en los colegios y en las Comunidades (Priora y Ecónoma). Al finalizar el año se concederá definitivamente mediante sorteo con quienes la hayan portado durante el año.
- d) Beneficiarse de las jornadas de capacitaciones programadas por la Comunidad y/o Institución.
- e) Representar la Institución y o Comunidad en eventos de carácter Cultural, Académico, Nacional e Internacional, según las circunstancias.
- f) Condecorar con “La Abeja de Oro”, en acto público o privado a los empleados (docente, administrativo y servicios generales) que hayan cumplido 25 años de servicio a la Institución.
- g) Hacer un reconocimiento especial a personal docente, administrativo y de servicios generales por quinquenios de tiempo laborado en la Institución y/o Comunidad:
 - i. 5 años Diploma
 - ii. 10 años Diploma y detalle
 - iii. 15 años Placa y Bonificación

- iv. 20 años Placa y Bonificación
 - v. 25 años Abeja de oro y Bonificación
 - vi. 30 años: Placa y Bonificación
- h) Entregar un aguinaldo (40% SMMLV) al personal docente, administrativo y servicios generales con mejor resultado en la Evaluación de desempeño al finalizar el año lectivo a partir del año 2025 (Solo aplica para Instituciones educativas).
 - i) Participar en jornadas de bienestar programadas por la Comunidad o la Institucional.
 - j) Descuento del (15% anual) en la pensión de los hijos e hijas que estudien en los colegios de La Presentación del personal que labora en cualquier institución y/o Comunidad de la Provincia.
 - k) Dar un incentivo en el mes de diciembre a todos los integrantes de los equipos de apoyo de Seguridad y Salud en el Trabajo: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), Comité de Convivencia Laboral (CCL) y brigadas de emergencia a quienes pertenecen a primeros auxilios y seguridad física y contra incendio.
 - l) La pertenencia al Fondo de empleados después de tres meses de vinculación.
 - m) Jornadas de celebración de días especiales: fiesta de los niños.

CAPÍTULO VIII

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 25. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Para la Comunidad se entiende que el sábado es un día hábil, excepto que sea festivo. Igualmente, se prohíbe otorgar vacaciones parciales o anticipadas.

ARTÍCULO 26. La época de vacaciones debe ser señalada por la Comunidad a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

ARTÍCULO 27. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas inmediatamente se finalice la interrupción justificada.

ARTÍCULO 28. Conforme al artículo 20 de la Ley 1429 de 2010, empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Para la compensación en dinero de estas vacaciones, en el caso de los numerales anteriores, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

Así mismo, cuando el contrato de trabajo 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.

ARTÍCULO 29.

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados o de confianza.

ARTÍCULO 30. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas.

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

ARTÍCULO 31. La Comunidad, 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 estas.

ARTÍCULO 32. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de compensación de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

CAPÍTULO IX

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 33. La Comunidad, 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 y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Comunidad 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 normal de la Comunidad. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de **grave calamidad doméstica** debidamente comprobada, esta licencia es remunerada. Se entiende como calamidad doméstica como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el permiso se concederá hasta para el 10% de los trabajadores, siempre y cuando no se vea afectado el normal funcionamiento de la Comunidad. Esta licencia será remunerada.
3. En caso de **fallecimiento** de cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, se concederá una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente y se otorga para los beneficiarios conforme a la normatividad laboral vigente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. La EPS tendrá la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia. (Artículo 1 de la Ley 1280 de 2009).
4. Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3 de la Ley 403 de 1997 , que establece: “El ciudadano tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador” .
5. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
6. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.
7. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe a la Comunidad junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
8. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
9. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

10. Los empleados de la Comunidad podrán acordar, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.
11. Los empleados de la comunidad tienen derecho a una licencia remunerada de tres (3) días calendario por haber contraído matrimonio católico o civil, esta licencia podrá hacerse efectiva solamente en el momento de este acontecimiento, no es acumulable ni aplazable.

Las licencias obligatorias para desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, distintos de jurado electoral, clavero o escrutador; las licencias obligatorias para que los trabajadores desempeñen comisiones sindicales inherentes a la organización y las licencias obligatorias para que asistan al entierro de sus compañeros no podrán descontarse del salario del trabajador ni obligarse a compensar con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria.

PARÁGRAFO 1. Existe un formato de permisos y licencias que debe ser diligenciado por el empleado con mínimo 2 días de anterioridad para poder ausentarse de la Comunidad. No aplica para casos de grave calamidad doméstica, entierro de compañeros o urgencias médicas.

PARÁGRAFO 2. El trabajador puede solicitar todos los permisos que requiera para atención médica, siempre y cuando, realice la solicitud en el formato correspondiente y con la anticipación debida, atendiendo a criterios de razonabilidad en el uso del tiempo.

PARÁGRAFO 3. Los permisos para asistencia médica serán remunerados, siempre y cuando el trabajador haya cumplido con el requisito establecido en el PARÁGRAFO 2 del presente artículo y presente al día hábil siguiente a la cita médica, la prueba de asistencia a la cita, en donde conste la hora de ingreso y salida de esta.

ARTÍCULO 34. La Comunidad, concederá a la trabajadora gestante una licencia de maternidad de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, dos semanas anteriores a la fecha probable de parto, serán de obligatorio goce.

Esta remuneración puede recobrase al 100% a la EPS con las siguientes condiciones:

1. Si se trata de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.
2. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - a) El estado de embarazo de la trabajadora.
 - b) La indicación del día probable del parto.
 - c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que por lo menos ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

PARÁGRAFO 1: Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente artículo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

3. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 18 semanas. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos semanas más.
En este caso se deberá anexar el certificado de nacimiento y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad.
4. En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.
5. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto, tomará las 18 semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:
 - a. Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
 - b. Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o de dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

PARÁGRAFO 2: De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

ARTÍCULO 35. El trabajador cuya esposa o compañera tenga un hijo suyo, tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad. Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

ARTÍCULO 36. DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO.

1. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos a cuatro semanas, remuneradas con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso.
2. Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar un certificado médico que certifique lo siguiente:
 - a) Que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar
 - b) La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

ARTÍCULO 37. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA.

La Comunidad, concederá a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad, y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materno continua, la trabajadora debe presentar un certificado médico que lo avale.

PARÁGRAFO 1. La Comunidad, concederá más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

PARÁGRAFO 2. Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los empleadores deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño. Los empleadores pueden contratar con las instituciones de protección infantil este aspecto.

CAPÍTULO X

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

ARTÍCULO 38. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.

1. La Comunidad y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, obra, o a destajo y por tarea, etc. pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado convencionalmente.
2. No obstante lo dispuesto en los Artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Comunidad que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento de pago de retención en la fuente y de impuestos. En caso de salario integral para efecto de las cotizaciones a la seguridad social la base para deducirlas será el setenta por ciento (70%) del total del salario integral.
4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

5. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 39. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores.

ARTÍCULO 40. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese de actividades o en la cuenta de una entidad bancaria que indique el trabajador.

Los pagos se realizarán, sin perjuicio de estipulación contractual, mensualmente el último día calendario de cada mes.

ARTÍCULO 41. El salario se pagará directamente al trabajador o a la persona que este autorice por escrito, así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.
3. El pago se efectuará en dinero en efectivo o mediante transferencia a la cuenta del trabajador.

CAPÍTULO XI

PRESCRIPCIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 42. Es obligación del empleador velar por la seguridad y salud de los trabajadores a su cargo. La COMUNIDADComunidad está en la obligación de implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), tal como lo prescribe el Decreto 1443 de 2014, acogido por el Decreto 1072 de 2015 en el Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6.

Para cumplir con lo anterior, deberá garantizar los recursos necesarios para ejecutar todo lo que se desprenda de la implementación de dicho sistema, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Para proveer la atención médica del trabajador y la implementación del SG-SST, el empleador dará cumplimiento al plan obligatorio de salud POS, establecido por la Ley 100 de 1993, contratando a favor de cada trabajador con la entidad promotora de salud (EPS) que él escoja, conforme con lo establecido en el sistema de seguridad social en salud (art 161 Ley 100 de 1993); para lo cual en consonancia con lo establecido en el artículo 22 de la misma ley y de las normas mencionadas anteriormente el empleador deberá:

1. Pagar cumplidamente los aportes correspondientes de acuerdo con el artículo 204 de la Ley 100 de 1993.
2. Descontar de los ingresos laborales las cotizaciones que correspondan a los trabajadores a su servicio.
3. Girar oportunamente los aportes y las cotizaciones a la entidad promotora de salud, de acuerdo con la reglamentación que expida el gobierno.
4. Constituir y garantizar el funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST). Para ello, deberá designar su representación cada dos años y propiciar la elección libre de los representantes de los trabajadores, proporcionándoles el tiempo requerido dentro de la jornada laboral para el funcionamiento del Comité.
5. Definir, firmar y divulgar la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, proporcionando un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
6. Asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
7. A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
8. Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la Comunidad el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus responsabilidades.
9. Garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los

- estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.
10. Adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
 11. Diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
 12. Implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.
 13. Asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que le sea aplicable. Así mismo, debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo (SG-SST) e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de éstos para el mejoramiento del SG-SST.
 14. Garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:
 - a) Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación.
 - b) Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
 - c) Promover la participación de todos los miembros de la Comunidad en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
 - d) Involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la Comunidad.

15. Dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, por medio de la cual se regula la desconexión laboral de los trabajadores, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso para conciliar la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores, con las excepciones previstas en su artículo 6.
16. Dar cumplimiento a la Ley 2365 de 2024, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.

ARTÍCULO 43. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S o A.R.L, a través de la Institución Prestadora de Salud (IPS), a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 44. Todo trabajador, desde el 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 en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si este no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 45. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos. 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 e incurrirá en falta disciplinaria grave.

ARTÍCULO 46. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad social que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la COMUNIDADComunidad para prevención de las enfermedades laborales y de los accidentes de trabajo en el ejercicio de las labores encomendadas. Para ello deberán cumplir estrictamente las normas señaladas en el REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos laborales, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, luego de realizado un debido proceso. (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 47. En caso de accidente o incidente de trabajo, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe y a la persona encargada del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, o a quien haga sus veces para que este oriente la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 48. La Comunidad llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de estos.

Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo, aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horario de trabajo. Igualmente, se considera accidente de trabajo aquel que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considera accidente de trabajo, el que ocurre durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical, siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma, se considera accidente de trabajo, aquel que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o representación del empleador o de la Comunidad usuaria cuando sean trabajadores de las empresas temporales que se encuentren en misión (Ley 1562 de 2012, artículo 3).

Se entiende por incidente de trabajo, todo suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. (Resolución 1401 de 2007, artículo 3)

Se entiende por enfermedad laboral, aquella contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el cual se ha visto obligado a trabajar (Ley 1562 de 2012, artículo 4). El Decreto Nacional 1477 de 2014 establece la Tabla de Enfermedades Laborales, vigente en nuestro país.

ARTÍCULO 49. Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en desarrollo de actividades laborales deberá ser informado por el empleadora la entidad Administradora de Riesgos Laborales y a la Entidad Promotora de Salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el evento o diagnosticada la enfermedad.

Todo accidente de trabajo e incidente de trabajo acarrea la obligación de investigación para el empleador. Sus obligaciones específicas conforme al artículo 4 de la Resolución 1401 de 2007 son:

1. Conformar el equipo investigador de los incidentes y accidentes de trabajo.
2. Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia, a través del equipo investigador.
3. Adoptar una metodología y un formato para investigar los incidentes y los accidentes de trabajo, que contenga, como mínimo, los lineamientos establecidos en la ley, siendo procedente adoptar los diseñados por la Administradora de Riesgos Laborales.

Cuando como consecuencia del accidente de trabajo se produzca el fallecimiento del trabajador, se debe utilizar obligatoriamente el formato suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado, conforme lo establece el artículo 4° del Decreto 1530 de 1996, o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.

4. Registrar en el formato de investigación, en forma veraz y objetiva, toda la información que conduzca a la identificación de las causas reales del accidente o incidente de trabajo.
5. Implementar las medidas y acciones correctivas que, como producto de la investigación, recomienden el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo; las autoridades administrativas laborales y ambientales; así como la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador, la empresa de servicios temporales, los trabajadores independientes o los organismos de trabajo asociado y cooperativo, según sea el caso.
6. Proveer los recursos, elementos, bienes y servicios necesarios para implementar las medidas correctivas que resulten de la investigación, a fin de evitar la ocurrencia de eventos similares, las cuales deberán ser parte del cronograma de

actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Comunidad incluyendo responsables y tiempo de ejecución.

7. Implementar el registro del seguimiento realizado a las acciones ejecutadas a partir de cada investigación de accidente e incidente de trabajo ocurrido en la Comunidad o fuera de ella, al personal vinculado directa o indirectamente.
8. Establecer planes de acción para implementar medidas de control y realizar el seguimiento respectivo.
9. Remitir a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales, los informes de investigación de los accidentes de trabajo a que se refiere el inciso primero del artículo 14 de la Resolución 1401 de 2007, los cuales deberán ser firmados por el representante legal del aportante o su delegado.
10. Llevar los archivos de las investigaciones adelantadas y pruebas de los correctivos implementados, los cuales deberán estar a disposición del Ministerio de la Protección Social cuando éste los requiera.

ARTÍCULO 50. La Comunidad, tiene la obligación de conservar los documentos que soportan el SG-SST que puede ser en medio electrónico siempre y cuando se garantice que sean legibles, de fácil identificación y accesibles, al igual deben estar protegidos de todo daño o deterioro.

ARTÍCULO 51. La Comunidad, tiene la obligación de conservar los siguientes documentos de cada trabajador por 20 años posteriores a la desvinculación de este:

- a) Los resultados de perfiles epidemiológicos.
- b) Exámenes médicos de ingreso, periódicos y retiro.
- c) Resultado de mediciones y monitoreo de ambientes de trabajo.
- d) Registro de actividades de capacitación, formación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo.
- e) Registro del suministro de elementos de protección personal.

CAPÍTULO XII

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES.

ARTÍCULO 52. Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

CAPÍTULO XIII

TRABAJO DE MENORES

ARTÍCULO 53. TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES DE EDAD.

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, deficiencias de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad esté 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 patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, 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 guadañadoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y 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. Trabajos de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.

19. Trabajos en fábricas en 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 presentan 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 agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.

23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PARÁGRAFO: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA 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 Trabajo y Seguridad 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 Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Arts. 245 y 246 del Decreto 2737 de 1989).

ARTÍCULO 54. La duración máxima de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

1. El menor entre doce (12) y catorce (14) años solo podrá trabajar en una jornada máxima de cuatro (4) horas diarias, en trabajos ligeros.
2. Los mayores de catorce (14) años y menores de quince (15) años solo podrán trabajar en una jornada máxima de seis (6) horas diarias.

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

ARTÍCULO 55. El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los mayores de dieciocho (18) años. El salario del menor trabajador será proporcional a las horas trabajadas.

ARTÍCULO 56. El menor trabajador tendrá derecho a la capacitación y se le otorgará permiso no remunerado cuando la actividad escolar así lo requiera.

CAPÍTULO XIV

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 57. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Comunidad es el siguiente:

PARA LOS COLEGIOS

1. Rectora
2. Ecónoma

PARA LAS DEMÁS INSTITUCIONES O COMUNIDADES

1. Piora
2. Ecónoma o jefe de personal

ARTÍCULO 58. Las sanciones en la Comunidad serán impuestas por la Ecónoma o a falta de esta, jefe de Personal, en primera instancia y por la Superiora o Rectora, según el caso, en segunda instancia.

CAPÍTULO XV

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 59. LOS TRABAJADORES TIENEN COMO DEBERES LOS SIGUIENTES

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Comunidad.
5. Ejecutar los trabajos que se les confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Ser verídico en todo caso.
8. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Comunidad.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
10. 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.
11. Informar oportunamente al jefe inmediato o a cualquier representante toda irregularidad o falta que observe en relación con su trabajo o con el de los compañeros, clientes o jefes.
12. Desempeñar cualquiera de los cargos del mismo nivel dentro de su oficio y en el horario que le sea asignado.
13. Tener en especial sentido de colaboración, servicio, amabilidad y cortesía con los jefes, compañeros, usuarios, estudiantes y padres de familia o acudientes.
14. Observar y cumplir el presente reglamento, el contrato de trabajo, las funciones propias del perfil del cargo y las demás normas de la institución.

CAPÍTULO XVI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 60. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA COMUNIDAD:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes o enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador los permisos y licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo IX de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado.
8. Poner a disposición del trabajador dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la terminación del contrato, la orden para el examen médico de egreso, el cual será cubierto económicamente por el empleador.
9. Cuando finalice el contrato por terminación sin justa causa por parte del empleador, éste deberá remitir a la dirección de correo física del trabajador, dentro de los 60 días siguientes a la fecha de terminación del contrato, el reporte de pago de la seguridad social de los últimos tres meses a la fecha de terminación del contrato, conforme lo estipula el PARÁGRAFO 1 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo o entregarle dicho reporte en el momento mismo de su liquidación.
10. Pagar al trabajador los gastos razonables de transporte, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. En los gastos del traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.
11. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y vacaciones.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
13. Afiliar a los trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral y suministrarles la dotación de uniformes y calzado de labor de conformidad con la Ley. (Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo).
14. Suministrar anticipadamente la primera entrega del uniforme y la dotación del calzado de labor al personal de servicios generales al pasar el periodo de prueba en la Comunidad y en adelante esta entrega se realizará de conformidad con la Ley. (Artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo)
15. Los trabajadores individualmente podrán exigir el pago parcial de sus cesantías para la adquisición o mejora de vivienda propia o liberación de gravámenes

hipotecarios destinados a su vivienda, siempre que dicho pago se efectúe por un valor no mayor del requerido para tales efectos. Si el trabajador no destina dichos recursos para los efectos indicados, será falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo.

16. Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador o contratante del sector público o privado deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.
17. La Comunidad prevendrá, investigará y sancionará el acoso sexual en el contexto laboral, así:
 - a. Implementar y difundir una política interna de prevención del acoso sexual, reflejada en los contratos laborales.
 - b. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual.
 - c. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
 - d. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la nación.
 - e. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
 - f. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
 - g. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.
18. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con los demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. La Comunidad realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
19. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación,

especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado- ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.

20. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
21. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la Comunidad a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
22. La Comunidad deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince (15) días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información.

ARTÍCULO 61. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Comunidad o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Comunidad lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Solicitar por anticipado en los formatos establecidos por la Comunidad, los permisos y licencias, de días y horas, siguiendo el conducto regular indicado por la institución según el permiso y/o licencia que se requiera solicitar.
5. Cuando se concedan permisos o licencias de cualquier tipo, se deberá remitir al EMPLEADOR a más tardar al día hábil siguiente de su disfrute, los documentos soporte que indique la Comunidad. En relación con la asistencia a cita médica, deberá remitir documento de la EPS en donde se verifique la fecha en que fue atendido, hora de ingreso y salida de la consulta.
6. Utilizar los permisos o licencias otorgados por el empleador para los fines solicitados.

7. Remitir el certificado de incapacidad médica a más tardar el segundo día hábil siguiente de su inicio. Dicha incapacidad debe ser firmada por los médicos de la EPS o transcrita por la EPS correspondiente en caso de que haya sido prescrita por profesional diferente de la EPS a la que pertenece el trabajador, quien se encargará del trámite correspondiente. Incapacidades no reportadas de manera inmediata o no soportadas documentalmente dentro del término de los 2 días hábiles siguientes, constituye falta grave dando pie al proceso disciplinario correspondiente conforme al presente reglamento. Igualmente, en caso de que la EPS no transcriba la incapacidad, se constituye en causal de incumplimiento de las obligaciones y deberes del trabajador.
8. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
9. Comunicar oportunamente a la Comunidad las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.
10. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Comunidad.
11. Observar las medidas preventivas, higiénicas o profilácticas prescritas por el médico de la EPS o de la ARL correspondientes o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
12. Acatar todas las prescripciones que provengan del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, implementado por la Comunidad.
13. Observar las medidas preventivas señaladas en el reglamento de higiene y seguridad industrial.
14. Notificar al empleador oportunamente cualquier cambio en los datos de contacto y familia beneficiaria.
15. Estar debidamente dispuesto en su sitio de trabajo, con su uniforme requerido y a la hora exacta en que empieza su turno e igualmente permanecer en él hasta la terminación de su jornada o hasta que llegue la persona que debe recibirle el turno. Prestar el servicio de manera puntual, cuidadosa y diligente.
16. Asistir a cursos, charlas, conferencias o reuniones programadas por la Comunidad.
17. Asistir a los programas complementarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) establecidos por la Comunidad.
18. Utilizar el uniforme y el equipo de protección personal suministrado por la Comunidad durante todos los días, toda la jornada y todo el tiempo que se encuentre laborando.
19. Portar el uniforme de trabajo en forma correcta y no hacerle ninguna modificación.
20. Diligenciar correcta y oportunamente, de acuerdo con las instrucciones recibidas, los documentos bajo su responsabilidad y cuidado.

21. Entregar al momento de la desvinculación laboral de la Comunidad los documentos e implementos que le fueron suministrados en su oficio.
22. Devolver al momento de la desvinculación laboral de la Comunidad el uniforme que se le suministró para ejecutar sus labores.
23. El trabajador se obliga a mantener la absoluta reserva, custodia y confidencialidad sobre la información y documentación que conozca o llegare a conocer perteneciente o referente al EMPLEADOR, en especial la que llegare a conocer en relación con las funciones y actividades encomendadas, obligándose además a no revelar, compartir, difundir, divulgar, publicar, distribuir, comentar, analizar, evaluar, copiar o realizar un uso diferente del previsto en el contrato de trabajo y frente a las personas que exclusivamente le sea autorizado; tampoco podrá utilizar dicha información para el ejercicio de sus actividades personales, ni la duplicará o compartirá con terceras personas, salvo autorización previa y escrita por parte del empleador. La violación a esta obligación se califica como falta grave.

El trabajador acepta y declara que toda información confidencial a que tenga acceso durante la vigencia de su contrato de trabajo es propiedad exclusiva del empleador, y que la misma le es confiada únicamente con el propósito de facilitar el desarrollo de sus funciones. En consecuencia, ni la ejecución del contrato de trabajo, ni el suministro de cualquier información, se interpretará como otorgamiento de derecho alguno para utilizar la información confidencial en su propio beneficio, o en el de cualquier otra persona natural o jurídica ajena al empleador, obligándose el trabajador a devolver al momento de la terminación del contrato, toda la información propiedad del empleador que tenga en su poder, tales como documentos, archivos, informes, etc. en cualquier tipo de formato.

CAPÍTULO XVII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA COMUNIDAD Y LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 62. Se prohíbe a la Comunidad: Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de estos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes casos:

1. 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, así:

2. Las multas que se prevean sólo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta (5a) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.
3. El empleador puede descontar las multas del valor de los salarios.
4. La imposición de una multa no impide que el empleador prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.
5. La multa es una sanción que debe pasar por un proceso disciplinario respetando en todo momento el debido proceso.
6. Son permitidos los descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorro, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento interno de trabajo debidamente aprobado.
7. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
8. En cuanto a las cesantías, la Comunidad puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

PARÁGRAFO: El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, **sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial.** Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.

Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será solidariamente responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento.

ARTÍCULO 63. IGUALMENTE SE PROHÍBE A LA COMUNIDAD

1. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Comunidad.
2. 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.
3. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.
4. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
5. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
6. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
7. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del Artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
8. Cerrar intempestivamente la Comunidad. Si lo hiciere además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada. Así mismo cuando se comprueba que el empleador en forma legal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que afecten su dignidad.
10. Hacer contratos civiles o comerciales con personas naturales o jurídicas que tengan contrato laboral con la Comunidad.

ARTÍCULO 64. SE PROHÍBE A LOS TRABAJADORES:

1. Sustraer o retirar del centro de trabajo, institución o Comunidad, los útiles de trabajo, las materias primas y productos elaborados, equipos o cualquier bien de propiedad de la Comunidad, de los trabajadores o de sus directivos sin permiso de la Comunidad o sus representantes.
2. Presentarse al trabajo en estado de alicoramiento en cualquier grado, en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes de cualquier índole, o ingerir licor, aspirar, inyectarse, dentro de las instalaciones de la Comunidad aún por la primera vez y en cualquier cantidad.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los guardas de seguridad.

4. Faltar al trabajo sin justa causa o impedimento o sin permiso de la Comunidad excepto en los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Comunidad en objetivos distintos del trabajo contratado.
9. Recibir dinero, dentro de las instalaciones de la Comunidad como contraprestación por algún servicio realizado por parte de cualquier persona, con excepción del empleador.
10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo o cualquier instalación de la Comunidad.
11. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo y abandonar éste antes de la hora en que termina su jornada. Igualmente fomentar o participar en corrillos durante la jornada de trabajo.
12. Acceder a información y cualquier tipo de material o documento de sus directivos, compañeros de trabajo, estudiantes, padres de familia, acudientes, proveedores, contratistas o usuarios, que repose en las instalaciones de la Comunidad sin autorización expresa del jefe inmediato.
13. Promover altercados o reñir en cualquier forma en las instalaciones de la Comunidad.
14. Tomar parte en juegos de manos en la Comunidad.
15. Dormir en el horario de trabajo.
16. Cambiar turno de trabajo sin autorización del jefe inmediato, o reemplazar a otro trabajador en sus labores sin previa autorización.
17. Incitar a los compañeros de trabajo para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes inmediatos.
18. Realizar cualquier tipo de reuniones en las instalaciones de la Comunidad sin previa autorización.
19. Dejar de registrar la entrada y salida al turno de trabajo en el huellero ni reportarse al jefe inmediato en las Comunidades donde no haya huellero o no funcione.
20. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que hayan recibido para gastos o por ingresos de la Comunidad.
21. Negarse a laborar en trabajos conexos o complementarios a los de su oficio.

22. Cometer errores injustificados en el manejo de dinero, productos, bienes o instrumentos de trabajo que impliquen pérdida, amenaza o peligro común.
23. Violar o desconocer cualquiera de las obligaciones o prohibiciones, establecidas en el contrato, reglamento interno, reglamento de higiene y seguridad industrial o de cualquier documento normativo de la Comunidad o en la ley.
24. Salir de las dependencias de la Comunidad o institución durante las horas de trabajo sin autorización.
25. Desacatar los protocolos establecidos para el manejo de máquinas, químicos, instrumentos médicos y cualquier elemento que requiera del cumplimiento de un protocolo específico.
26. Desacatar los programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) establecidos por la institución.
27. Desarrollar las labores encomendadas sin portar los elementos de protección y seguridad.
28. Desconocer las tareas y responsabilidades del sistema de gestión que cada trabajador tenga desde su puesto de trabajo.
29. Ejecutar acciones que sean contrarias a la moral, filosofía, intereses y buen nombre de la Comunidad o cualquiera de sus instituciones, bien sea dentro de sus instalaciones o fuera de ella, mediante misivas, o comunicación física de cualquier índole, o de manera virtual mediante mensajes de cualquier clase o publicaciones en las redes sociales.
30. Recibir durante la jornada de trabajo a personas extrañas, amigos o familiares para atender asuntos personales o negocios propios sin la debida autorización.
31. Portar y/o usar el celular para fines personales en las horas laborales.
32. Usar auriculares, audífonos, escuchar música, navegar en redes sociales o en páginas web de entretenimiento, juegos interactivos, realizar o recibir llamadas o videollamadas relacionadas con asuntos personales durante la jornada laboral.
33. Publicar en redes sociales, medios físicos o digitales, fotografías, vídeos, conversaciones, grabaciones, audios, que violen la privacidad e intimidad de la Comunidad.
34. Iniciar el turno sin haberlo recibido o finalizar del turno sin haberlo entregado
35. Fumar o vapear dentro de las instalaciones de la Comunidad.
36. De servicios generales y auxiliares de enfermería utilizar maquillaje en las uñas de las manos y uñas largas.
37. De servicios generales y auxiliares de enfermería utilizar accesorios como aretes, piercing, cadenas, collares, pulseras, anillos y demás accesorios decorativos en su cuerpo.

CAPÍTULO XVIII

JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL EMPLEADOR.

ARTÍCULO 65. Son justas causas para terminar el contrato de trabajo por parte del empleador las siguientes:

1. Que la Comunidad haya sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Comunidad.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la Comunidad.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter laboral, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL TRABAJADOR.

ARTÍCULO 66. Son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del trabajador, las siguientes:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARÁGRAFO: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPÍTULO XIX

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 67. La Comunidad, no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en la ley, en este Reglamento, en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 68. Se establecen las siguientes clases de **faltas leves** y las correspondientes sanciones disciplinarias, así:

No.	FALTAS LEVES	SANCIÓN
1	El retardo hasta de 10 minutos en el inicio de su turno correspondiente sin excusa suficiente.	<p>De manera escalonada, luego de un debido proceso disciplinario, se aplicarán las siguientes sanciones:</p> <p>* Por primera vez, multa de la quinta (1/5) parte del salario de un día.</p> <p>* Por segunda vez, suspensión hasta por 8 días.</p> <p>* Por tercera vez, suspensión hasta por un mes.</p> <p>* Por cuarta vez, en un término de seis meses, se considera falta grave y dará lugar a la terminación del contrato de trabajo.</p>
2	Usar para fines personales los canales de comunicación establecidos en la Comunidad.	<p>De manera escalonada, luego de un debido proceso disciplinario, se aplicarán las siguientes sanciones:</p>
3	Cambiar de turno de trabajo sin autorización del jefe inmediato, o reemplazar a otro trabajador en sus labores sin previa autorización.	<p>* Por primera vez, llamada de atención por</p>

4	Realizar cualquier tipo de reuniones en las instalaciones de la Comunidad sin previa autorización.
5	Recibir durante la jornada de trabajo a personas extrañas, amigos o familiares para atender asuntos personales o negocios propios, sin autorización del jefe inmediato.
6	No remitir oportunamente los cambios en datos personales y de beneficiarios para efectos de actualización de la seguridad social.
7	No presentar, o presentar fuera de los términos establecidos por la Comunidad, las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que hayan recibido para gastos o por ingresos de la Comunidad.
8	Usar el celular para fines personales en las horas laborales, salvo que se trate de una comunicación urgente.
9	No respetar el conducto regular para hacer observaciones, reclamos y solicitudes.
10	No utilizar los formatos establecidos por la Comunidad para solicitar permisos o licencias.
11	No remitir al día hábil siguiente del disfrute de licencia o permiso, los soportes documentales requeridos por el empleador.
12	No comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, situaciones que considere que puede hacer daño a la Comunidad o a alguno de sus compañeros de trabajo.
13	Llegar a trabajar sin una buena presentación personal, conforme al protocolo establecido por la Comunidad para tal fin.
14	Utilizar expresiones vulgares, incultas y de poca sobriedad con cualquier miembro de la Comunidad.

escrito, con copia a la hoja de vida.

*** Por segunda vez, suspensión hasta por 8 días.**

*** Por tercera vez, suspensión hasta por un mes.**

*** Por cuarta vez, en un término de seis meses, se considera falta grave y dará lugar a la terminación del contrato de trabajo.**

15	En el caso de los docentes, emplear el tiempo de clases para compartir con los estudiantes situaciones personales no cumpliendo con lo programado.
16	En el caso de los docentes, ser arbitrario en la calificación de todo el proceso enseñanza - aprendizaje, sin fundamento en los criterios preestablecidos.
17	En el caso de los docentes, utilizar la cátedra para realizar proselitismo político o religioso no autorizado.
18	En el caso de los docentes, no cumplir con lo establecido en el Reglamento o Manual de Convivencia y en el Sistema Institucional de Evaluación del Estudiante (SIEE).

ARTÍCULO 69. Constituyen **faltas graves** y son calificadas como tal por este Reglamento Interno de Trabajo, dando lugar a la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador desde la primera vez que se cometen, salvo disposición expresa en contrario.

1. El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez, en un periodo de seis meses.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en la jornada correspondiente, sin excusa suficiente, aún por la primera vez.
3. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales, reglamentarias, legales y aquellas establecidas por el empleador que previa y oportunamente hayan sido comunicadas al trabajador.
4. El irrespeto a los superiores o a los compañeros de trabajo.
5. El irrespeto a los clientes de la Comunidad.
6. El no acatar las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que imparte la Comunidad.
7. La demora en la entrega del certificado de incapacidad médica posterior a los dos días hábiles siguientes después de haber sido suscrita efectivamente por el médico de la EPS.
8. Incurrir en alguna causal de ACOSO LABORAL contemplada en la Ley 1010 de 2006 y normas concordantes.
9. Incurrir en alguna causal de ACOSO SEXUAL contemplada en la Ley 2365 de 2024 y normas concordantes.

10. No observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
11. No 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.
12. Rebelarse frente a órdenes impartidas por el superior.
13. Incumplir cualquiera de las obligaciones o quebrantar cualquiera de las prohibiciones legales, y/o reglamentarias.
14. La violación injustificada de alguna de las normas señaladas en el Manual de Convivencia y/o en el Proyecto Educativo Institucional (P.E.I.)
15. Tener malos tratos con cualquier miembro de la Comunidad.
16. Recibir dinero de algún miembro de la Comunidad educativa sin estar autorizado para ello, o estando autorizado destinarlo en provecho propio.
17. Compartir material que vaya en contra de la filosofía institucional y de la moral cristiana, con cualquier miembro de la Comunidad.
18. Incurrir en alguna situación de agresión a la libertad sexual y derechos sexuales y reproductivos en contra de cualquier miembro de la Comunidad o que preste servicios de cualquier índole a esta, tipificados en el Código Penal Colombiano y normas complementarias, sin perjuicio de la denuncia penal a que haya lugar.
19. Realizar tráfico de evaluaciones, certificados de estudio, de trabajo o de documentos públicos, sin perjuicio de la acción penal correspondiente.
20. Usar documentación falsa o dar información falsa, para acreditación del grado en el escalafón o para obtener permisos y/o licencias, o cualquier tipo de provecho.
21. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o miembros de la Comunidad.
22. Realizar acuerdos de tipo económico con cualquier miembro de la Comunidad, tales como: préstamos en dinero, compraventa de productos y/o servicios, créditos personales, entre otros.
23. No aplicar las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) establecidas para el cargo que desempeña.
24. Ejercer abuso y/o maltrato psicológico o físico a cualquier miembro de la Comunidad.
25. Que el trabajador preste sus servicios mediante vinculación laboral a otros empleadores cuando el contrato de trabajo suscrito contenga una cláusula de exclusividad.
26. Realizar un cambio de lugar o de turnos de trabajo, sin solicitar al EMPLEADOR la autorización correspondiente, por cuarta vez.
27. Negarse a laborar en trabajos conexos o complementarios a los de su oficio.
28. Fumar o vapear en cualquier sitio de las instalaciones de la Comunidad.

29. Presentarse al trabajo en estado de alicoramiento en cualquier grado, en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes de cualquier índole, o ingerir licor, aspirar, inyectarse, o ingerir narcótico o drogas enervantes de cualquier índole, dentro de las instalaciones de la Comunidad aún por la primera vez y en cualquier cantidad.
30. Usar auriculares, audífonos, escuchar música, navegar en redes sociales o en páginas web de entretenimiento, juegos interactivos, realizar o recibir llamadas o videollamadas relacionadas con asuntos personales durante la jornada laboral.
31. Publicar en redes sociales, medios físicos o digitales, fotografías, vídeos, conversaciones, grabaciones o audios relacionados con los miembros de la Comunidad.
32. Iniciar el turno sin haberlo recibido o finalizar del turno sin haberlo entregado.

CAPÍTULO XX

NORMAS ESPECIALES PARA EMPLEADOS DOCENTES.

ARTÍCULO 70. A los empleados docentes, les son aplicables todas las normas contenidas en el Reglamento Interno de trabajo. Además, tendrán las siguientes normas especiales:

OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS DOCENTES:

1. Acatar lo establecido en el Reglamento o Manual de Convivencia y Proyecto Educativo Institucional (PEI).
2. Trato respetuoso, paciente y acogedor con los estudiantes, sus familiares y demás compañeros de trabajo.
3. Tener una excelente presentación personal.
4. Expresarse con un lenguaje culto, sobrio, de acuerdo con su labor como docente.
5. Respetar integralmente a los niños y jóvenes.
6. Ser solícito y vigilante del proceso educativo con los estudiantes.
7. Vivir en una constante preparación y actualización, que les permita afianzar su sentido crítico y analítico, para orientar el proceso educativo de los estudiantes.
8. Mejorar permanentemente el proceso educativo, mediante el aporte de ideas y sugerencias, a través del Consejo Directivo y el Consejo Académico.
9. Inculcar en los educandos el amor a los valores históricos y culturales de la Nación y el respeto a los símbolos patrios.
10. Respetar el conducto regular y el principio de subsidiariedad a todo nivel y en todos los aspectos.

11. Contar con la previa y debida autorización, para ausentarse de la institución dentro de la jornada laboral. Dicha autorización la concede la Rectora. En caso de que la Rectora no se encuentre presente, la autorización la concede la Coordinadora Académica, llenando el formato establecido para tales efectos.
12. En los casos que lo permitan, prever las ausencias con mínimo un (1) día de antelación, justificarlas ante la autoridad competente y preparar talleres que los estudiantes desarrollarán durante su ausencia.
13. Tener presente que el tiempo de permanencia dentro de la jornada de trabajo en la institución es diferente a la clase orientada, y el tiempo que se repone de la ausencia autorizada no lo exime de preparar talleres para que los estudiantes desarrollen en su ausencia.
14. Velar por la conservación de documentos, útiles, equipos, muebles y bienes que le sean confiados.
15. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros, estudiantes, padres de familia, y cualquier tercero que tenga relación con la institución.
16. Contar con la autorización de las directivas de la institución para asistir a eventos externos no institucionales, programados por los padres de familia de los estudiantes matriculados en la institución.
17. Presentar en forma oportuna los informes requeridos por orden del empleador y subir las notas de los estudiantes a la Plataforma del Sistema de Gestión Académica dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la presentación de las evaluaciones académicas y/o trabajos.
18. Presentar la Resolución para inscripción o ascenso en el escalafón máximo en las novedades de nómina hasta el treinta (30) de junio de cada año.

ARTÍCULO 71. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

1. Brindar un trato respetuoso, digno, y cordial en el seno de la institución educativa, a nivel administrativo, profesional y laboral.
2. Dar información oportuna sobre las decisiones administrativas y acuerdos que tengan incidencia en el desarrollo de las funciones que le han sido asignadas y su participación en la Comunidad educativa.
3. Realizar un adecuado acompañamiento para el buen desempeño profesional, pedagógico y disciplinario del personal docente.
4. Atender a los docentes en actitud de diálogo cuando de ello se tenga necesidad y sea solicitado mediante el conducto regular correspondiente.
5. Garantizar la participación de todos los docentes, para elegir y ser elegidos, en la Asamblea de Profesores en las distintas instancias de participación, de

acuerdo con los perfiles y procedimientos consagrados en el régimen interno de la institución.

6. Propender para que los docentes puedan participar en los planes y programas de capacitación y actualización que la institución ofrece a su Comunidad educativa.
7. Dar estímulos por la labor realizada, conforme a los criterios de las Directivas de cada Institución Educativa y de acuerdo con el desempeño laboral. Dichos estímulos serán reglamentados mediante Resolución Rectoral cada año o cuando se estime conveniente en cada colegio.

ARTÍCULO 72. PROHIBICIONES ESPECIALES A LOS DOCENTES:

1. Ser arbitrario en los procesos evaluativos sin fundamento en los criterios preestablecidos.
2. Recibir dinero de la Comunidad Educativa sin estar autorizado para ello, o estando autorizado destinarlo en provecho propio.
3. Emplear el tiempo de clases para compartir con los estudiantes situaciones personales ajenas a su cátedra.
4. Realizar acoso sexual, sobre cualquier miembro de la Comunidad educativa.
5. Compartir material que vaya en contra de la filosofía institucional y de la moral cristiana, con cualquier miembro de la Comunidad Educativa.
6. Realizar tráfico de evaluaciones, certificados de estudio, de trabajo o de documentos públicos.
7. Aplicar castigos denigrantes o físicos a los estudiantes.
8. Usar documentación falsa o dar información falsa, para acreditación del grado en el escalafón o para obtener permisos y/o licencias, o en provecho propio.
9. Utilizar la cátedra para realizar proselitismo político o religioso no autorizado.
10. Usar para fines personales y de forma inadecuada los canales de comunicación establecidos entre la Comunidad educativa y la institución.
11. Realizar acuerdos de tipo económico con cualquier miembro de la Comunidad Educativa, tales como: préstamos de dinero, compraventa de productos y servicios, créditos personales, entre otros.
12. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, y de los estudiantes.
13. Usar el celular para fines personales en las horas de clase.
14. Ser negligente en el seguimiento de las medidas de seguridad de los estudiantes.
15. La no presentación oportuna de los informes requeridos por orden del empleador, o efectuarlas con errores o subir las notas de los estudiantes a la Plataforma del Sistema de Gestión Académica, después de los cinco (5) días

hábiles siguientes a la presentación de las evaluaciones académicas y/o trabajos.

16. Ejercer abuso y/o maltrato psicológico o físico a los estudiantes o a cualquier miembro de la Comunidad.
17. Aceptar o programar salidas personales con los estudiantes del colegio o iniciar o sostener relaciones sentimentales con ellos.

PARÁGRAFO: Se entiende por Comunidad Educativa: estudiantes, padres de familia, docentes, directivos docentes, personal administrativo, de bienestar y de servicios generales.

La violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales para el personal docente de conformidad con los artículos 67 y 69 de este reglamento se califica como falta grave y dará lugar a la terminación justa del contrato de trabajo.

CAPÍTULO XXI

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS PARA GARANTIZAR EL DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

ARTÍCULO 73. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, aplicando los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, indubio pro disciplinario, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra y non bis in ídem.

En todo proceso disciplinario se aplicará el siguiente procedimiento: 1. Comunicación escrita de la apertura del proceso al trabajador. 2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan la apertura del proceso disciplinario, la cual se hará en el mismo escrito de llamamiento a descargos. 3. El traslado al trabajador de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso. 4. La indicación de que cuenta con un término de cinco (5) días hábiles, durante el cual el trabajador podrá manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. Si la defensa del trabajador es verbal frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso, se levantará un acta en la que se transcriba la versión o descargos rendidas por el trabajador. 5) El pronunciamiento definitivo del proceso disciplinario se hará mediante resolución, identificando la causa, motivos de la decisión y la sanción será proporcional a los

hechos u omisiones que la motivaron. 6) La Resolución que impone una sanción disciplinaria o la terminación del contrato de trabajo según el caso, podrá ser impugnada mediante los recursos de reposición y apelación, que se deberán interponer dentro los tres (3) hábiles calendario siguientes a la notificación.

ARTÍCULO 74. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior.

CAPÍTULO XXII

RECURSOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN.

ARTÍCULO 75. Los recursos presentados por los trabajadores se interpondrán en primera instancia ante la Económa o a falta de esta, jefe de personal; y en segunda instancia, ante la Superiora o Rectora, según el caso.

CAPÍTULO XXIII

MEDIDAS PARA PREVENIR Y CORREGIR LAS SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 76. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Comunidad son actividades tendientes para generar una conciencia colectiva de convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la Comunidad y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 77. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Comunidad, ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Comunidad. En tal sentido es deber de los trabajadores asistir y participar

activamente en las actividades programadas por el Comité de Convivencia Laboral.

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Comunidad que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Comunidad para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 78. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida 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 o personal de la Comunidad.
- d. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo o personal de la Comunidad.
- 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 o personal de la Comunidad, de las propuestas u opiniones de trabajo.
- 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 persona.
- 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 las necesidades de la institución.

- 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 de la Comunidad 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.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

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

ARTÍCULO 79. 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 la Comunidad.
- 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 empresarial e institucional.

- d. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- e. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Comunidad o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Comunidad o la institución.
- 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 el Reglamento Interno de Trabajo.
- 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 58 del Código Sustantivo de Trabajo y 59 de este Reglamento, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código y 61 de este reglamento. Además, de los artículos 67 y 69 que establecen las obligaciones y prohibiciones especiales para los docentes.
- i. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

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

CAPÍTULO XXIV

MECANISMOS DE PREVENCIÓN POR PARTE DEL EMPLEADOR.

Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral y otras situaciones de conflicto que se puedan presentar, se establece el siguiente procedimiento interno.

ARTÍCULO 80. La Comunidad tiene un comité, integrado en forma bipartita, por representantes de los trabajadores y representantes del empleador o su delegado. Este comité se denomina COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, el cual realizará las siguientes actividades:

- a) Evaluar, bien sea a través de reuniones ordinarias (cuatro veces por año) o extraordinarias (si existe la necesidad de hacerlo por solicitud de los trabajadores), la vida laboral de la Institución 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) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c) 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.
 - d) 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 ameritaren.
 - e) 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 de la Comunidad.
 - f) Atender las conminaciones preventivas que lleguen a formular los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

ARTÍCULO 81. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá por lo menos una vez cada tres meses y designará de su seno un coordinador ante quien se podrán presentar las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configuradas como de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el Comité, así como las sugerencias que a través del Comité realizaren los miembros de la institución para el mejoramiento de la vida laboral.

Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral o cualquier otra conducta, 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 y formulará las recomendaciones que estime indispensables.

ARTÍCULO 82. Si como resultado de la actuación del Comité de Convivencia Laboral, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento. 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, o de las otras conductas perturbadoras para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006 y normas complementarias.

CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 83. La Comunidad tiene dentro de su Sistema de Gestión un instructivo establecido para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral

CAPÍTULO XXV

DISPOSICIONES QUE REGULAN EL TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 84. La Comunidad, regulará las relaciones laborales bajo la modalidad de trabajo en casa cuando sea necesario, conforme lo estipula la Ley 2088 de 2021 y demás normas concordantes y vigentes.

ARTÍCULO 85 Quien aspire a desempeñar un cargo en la Comunidad, deberá cumplir con los requisitos legales, reglamentario y las condiciones establecidas en la Ley 2088 de 2021 y demás normas que regulen la materia.

1. Objeto y campo de aplicación. La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral

PARÁGRAFO. La presente ley no será aplicable a quienes se encuentren cobijados por regímenes especiales de orden constitucional o legal en atención al desempeño de sus funciones siempre y cuando estas sean incompatibles con el trabajo en casa.

2. Definición de Trabajo en Casa. Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias

ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

3. Garantías en la habilitación del ejercicio del trabajo en casa en las funciones y servicios públicos. Para el cumplimiento de las funciones públicas y la prestación de los servicios públicos, en la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos se garantizarán:
 - a. La satisfacción de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, seguridad jurídica, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad propios del ejercicio de la función administrativa;
 - b. La salvaguarda de las prerrogativas laborales y sociales de los trabajadores;
 - c. El respeto de los principios esenciales del Estado Social de Derecho y de los derechos fundamentales de las personas.
4. Criterios aplicables al trabajo en casa. La habilitación del trabajo en casa se regirá por los principios generales de las relaciones laborales señalados en la Constitución Política y en la ley, y por los siguientes criterios:
 - a. Coordinación. Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.
 - b. Desconexión laboral. Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.
5. Elementos de la relación laboral en el Trabajo en Casa. La habilitación del trabajo en casa implica que se mantenga la facultad subordinante del empleador, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Permanecerán todas

las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio.

El empleador determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa. El Gobierno nacional determinará los instrumentos para la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos.

El seguimiento de los objetivos y actividades de los servidores públicos y trabajadores del sector privado deberá obedecer a criterios concertados y establecidos con anterioridad.

6. Jornada de Trabajo. Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en los reglamentos aplicables a los servidores públicos, relativos al horario y la jornada laboral. Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo, así como los niveles directivo y asesor, en el sector público.
7. Término del trabajo en casa. La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

En todo caso, el empleador o nominador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

8. Elementos de Trabajo. Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el servidor público o el trabajador del sector privado, podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con el respectivo empleador y/o entidad pública.

Si no se llega al mencionado acuerdo, el empleador suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto.

El empleador definirá los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia.

En todo caso el empleador es el primer responsable de suministrar los equipos necesarios para el desarrollo de las actividades, cumplimiento de funciones y prestación del servicio bajo la habilitación de trabajo en casa.

9. Procedimientos necesarios para la implementación del Trabajo en Casa. Previo a la implementación del trabajo en casa, toda empresa y entidad pública o privada deberá contar con un procedimiento tendiente a proteger este derecho y garantizar a través de las capacitaciones a que haya lugar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo.

Para dar inicio a esta habilitación, el empleador deberá notificar por escrito a sus trabajadores acerca de la habilitación de trabajo en casa, y en dicha comunicación, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta habilitación.

10. Sobre los derechos salariales y prestacionales. Durante el tiempo que el servidor público o trabajador del sector privado preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la habilitación de trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral.

A los servidores públicos y trabajadores del sector privado que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

PARÁGRAFO 1. Para los servidores públicos, el auxilio de conectividad se reconocerá en los términos y condiciones establecidos para el auxilio de transporte.

PARÁGRAFO 2. Para los trabajadores del sector privado, el valor establecido para el auxilio de transporte se reconocerá como auxilio de conectividad digital y tendrá los mismos efectos salariales del auxilio de transporte.

11. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social. Durante el tiempo que se preste el servicio o actividad bajo la habilitación de trabajo en casa, el servidor público o trabajador del sector privado continuará disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral, entre otras, las que regulan la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral, derechos de asociación y negociación sindical y en general todos los beneficios a que tenga derecho en el marco de la respectiva relación laboral.

Durante el tiempo que se presten los servicios o actividades bajo la habilitación del trabajo en casa el servidor público o trabajador del sector privado continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como de las prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales.

Así mismo, la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador, deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo, para lo cual los empleadores deberán comunicar y actualizar ante la Administradora de Riesgos Laborales los datos del trabajador y en aquellos casos en que sea necesaria la prestación del servicio o el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral deberá informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.

12. Programas de bienestar y capacitación. Para la implementación de la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, en los servidores públicos y trabajadores del sector privado cuando la actividad a desarrollar así lo requiera.

13. Implementación del trabajo en casa. El trabajo en casa como habilitación excepcional aquí regulada no requerirá modificación al Reglamento Interno de Trabajo ni al Manual de Funciones, salvo que fuera necesario para el desarrollo de las labores.

PARÁGRAFO. En los eventos en que sea necesario modificar el reglamento interno no podrán variar las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

14. Canales oficiales de comunicación para ciudadanos y usuarios. Las entidades públicas y los empleadores del sector privado deberán adoptar las directrices

necesarias para el desarrollo del trabajo en la habilitación del trabajo en casa, y en especial le darán a conocer a los ciudadanos y usuarios en su página web, los canales oficiales de comunicación e información mediante los cuales prestarán sus servicios de manera virtual, así como los mecanismos tecnológicos y/o virtuales que emplearán para el registro y respuesta de las peticiones.

En todo caso la habilitación de trabajo en casa no implicará retroceso, demoras o falta de calidad en la atención y en el desempeño de funciones y prestación de servicios.

15. Inspección y Vigilancia. El Ministerio de Trabajo ejercerá las funciones de inspección, vigilancia y control en el desarrollo de las actividades reguladas en la presente ley. En cuanto a las relaciones de derecho individual del Trabajo entre la Administración Pública y los trabajadores del sector se rige por las normas especiales vigentes.

CAPÍTULO XXVI

DISPOSICIONES QUE REGULAN LA DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 86. La Comunidad regulará la desconexión laboral, considerando el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral conforme con los lineamientos del Gobierno.

Lo anterior no tiene aplicación en los siguientes casos:

- a) Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo
- b) Los trabajadores y empleados de la empresa en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la Comunidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la Comunidad, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

CAPÍTULO XXVII

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 87. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo y operativo, propios del giro ordinario de las actividades de la Comunidad, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años y por esto, reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

ARTÍCULO 88. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje los siguientes: 1) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz. 2) La subordinación es exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje. 3) La formación se recibe a título estrictamente personal. 4) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la Comunidad un apoyo de sostenimiento mensual así: a) Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente. b) Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

ARTÍCULO 89. En ningún caso el apoyo del sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallo arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

ARTÍCULO 90. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, sin importar si la formación es o no dual.

ARTÍCULO 91. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la Comunidad como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al Sistema de Seguridad Social Integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la Comunidad y de sus funciones.

ARTÍCULO 92. El contrato de trabajo podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

ARTÍCULO 93. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la Comunidad y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con sus formación académica.

PARÁGRAFO 1. Se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de una programa de formación acordado según las necesidades de la Comunidad. Para el desarrollo de esta, la institución y la Comunidad deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la Comunidad, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la Comunidad.

PARÁGRAFO 2. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la Comunidad y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

ARTÍCULO 94. El contrato de aprendizaje debe contener: 1) Razón social de la Comunidad, NIT, nombre de la representante legal e identificación de esta. 2) Razón social o nombre de la entidad de formación con NIT, que atenderá la fase lectiva del aprendiz y nombre del representante legal con su identificación. 3) Nombre, fecha de nacimiento, tipo y número de documento de identidad del aprendiz. 4) Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz. 5) Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato. 6) Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica. 7) Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase. 8) Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda

colombiana. 9) Causales de terminación de la relación de aprendizaje. 10) Fecha de suscripción del contrato. 11) Firmas de las partes.

ARTÍCULO 95. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

CAPÍTULO XXVIII PUBLICACIONES

ARTÍCULO 96. El contenido del presente Reglamento Interno de Trabajo deberá ser publicado en cartelera en cada uno de los sitios de trabajo y en la misma fecha se le informará a todos los trabajadores y empleados mediante circular interna del contenido de este con la fecha desde la cual entrará en aplicación. Los trabajadores y empleados podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen lo establecido en los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo

CAPÍTULO XXIX

VIGENCIA

ARTÍCULO 97. El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará a regir una vez se haga la publicación en la forma establecida en el artículo anterior.

CAPÍTULO XXX

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 98. Desde la fecha en que entre en vigor este reglamento, quedan derogadas las disposiciones que le sean contrarias.

CAPÍTULO XXXI

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 99. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los

cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Medellín, 30 de septiembre de 2025
Calle 62 # 40 – 42
Tel: 604 607 2727

HNA. GLORIA LUZ VILLEGAS SANTAMARÍA
Representante Legal