REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

COMUNIDAD HIJAS DE MARÍA AUXILIADORA - PROVINCIA NUESTRA SEÑORA DE LAS NIEVES
NIT. 860.033.785-5
Versión No. 2.0

BOGOTÁ D.C.

2026

CUADROS DE CONTROL.

Elaboró.

Karen Bobadilla Sánchez Abogada Asesora de la Comunidad de Hijas de María Auxiliadora - Provincia Nuestra Señora de las Nieves

Revisó.

Cargo		Firma
Representante Legal		

Aprobó.

Cargo		Firma
Representante Legal		

Registro de Cambios.

Aprobó	Versión	Descripción
Representante Legal	2.0	Segunda emisión del documento, Socialización y Capacitación.

CAPÍTULO I
INFORMACIÓN EMPRESARIAL

ARTÍCULO 1.

1.1. IDENTIFICACIÓN EMPRESARIAL

COMUNIDAD HIJAS DE MARÍA AUXILIADORA - PROVINCIA NUESTRA SEÑORA DE LAS NIEVES, identificada con el Nit. 860.033.785-5 es una entidad sin ánimo de lucro de origen canónico, con domicilio en la Carrera 44 c No. 22 a -27 de la ciudad de Bogotá, establecida canónicamente en la Arquidiócesis de Bogotá desde el 23 de octubre de 1974 según Decreto Arzobispal 2020 del 2011-12-26 convalidó. Es una entidad de Derecho Pontificio, reconocida como tal por Decreto sin número del 07 de septiembre de 1911. Que mediante Decreto Arzobispal 221 del 26 de diciembre de 2011 se fusionó en la Personería Eclesiástica el reconocimiento de la Personería jurídica adelantada por el Ministerio de Justicia mediante Resolución No. 6222 del 3 de diciembre de 1974.

Valores: Nos caracterizamos por ser una Comunidad que posee un alto sentido del respeto, honestidad, transparencia, gratitud, organización, responsabilidad.

1.2. ALCANCE DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

El presente Reglamento de Trabajo prescrito por la **COMUNIDAD HIJAS DE MARÍA AUXILIADORA - PROVINCIA NUESTRA SEÑORA DE LAS NIEVES,** y sus disposiciones quedan sometidos tanto a la comunidad y a todos sus trabajadores de la sede de su domicilio principal, de sus sucursales y obras institucionales, actualmente existentes o que se creen en un futuro. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con posterioridad, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables para el colaborador.

Sobre el contenido del articulado de este Reglamento priman los mandatos de orden legal que expresamente y en forma clara prescriben las disposiciones laborales vigentes, de tal manera que los casos no previstos en este reglamento deberán ser resueltos de acuerdo con la Ley laboral vigente y demás disposiciones de orden social, los principios generales del derecho y demás preceptos aplicables.

En razón al contenido general de las disposiciones laborales, el propósito de este reglamento no es otro que el fiel cumplimiento a lo establecido en el Título IV del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes.

CAPÍTULO II

CONDICIONES ADMISIÓN ASPIRANTES A CARGOS LABORALES.

ARTÍCULO 2. CRITERIOS PARA TENER EN CUENTA FRENTE A LOS ASPIRANTES.

Quien aspire a desempeñar un cargo en la **COMUNIDAD HIJAS DE MARÍA AUXILIADORA - PROVINCIA NUESTRA SEÑORA DE LAS NIEVES,** debe formular solicitud por escrito y/o diligenciar formato de entrevista, para que en esta forma pueda ser registrado como aspirante, cumplir los requisitos y acompañar los siguientes documentos:

a) Hoja de vida reciente.
b) Fotocopias de la cédula de ciudadanía, o de la tarjeta de identidad, según sea el caso ampliadas al 150%
c) Constancia de empleos o de actividades realizadas, cuando se arguye experiencia, en las que conste el tiempo de servicios, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
d) Fotocopia de los títulos conferidos por estudios o cursos realizados, cuando se exijan a fin de acreditar la formación necesaria para el desempeño del cargo. En el evento de título conferido en el exterior ellos deben estar debidamente convalidados ante el ICFES o la entidad colombiana respectiva.
e) Si el aspirante fuere menor de dieciocho (18) años, necesitará para trabajar autorización escrita del Inspector del Trabajo o en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos del defensor de familia. La autorización debe concederse para los trabajos no prohibidos por la ley o cuando a juicio del funcionario no hay perjuicio físico ni moral. Concebida la autorización, el menor de dieciocho (18) años, puede recibir directamente el salario y, llegado el caso, ejercitar las acciones legales pertinentes.
f) Aprobar los exámenes médicos y psicotécnicos exigidos por la comunidad, así como las condiciones de instrucción, habilidad y disciplina adecuadas para el buen desempeño de la labor a realizar.
g) Certificado de afiliación al fondo de pensiones (AFP), Entidad Promotora de Salud (EPS) y fondo de cesantías.
h) Visita domiciliaria cuando se requiera.
i) Si es mayor de edad, situación militar definida o certificación provisional del trámite de la definición militar. (Ley 1780 de 2016). **De no encontrarse definida la situación militar esto no será causal de exclusión del aspirante.**
j) Certificado de cuenta de ahorros conforme las indicaciones de apertura suministradas por el empleador.
k) Los aspirantes o candidatos deberán informar al momento de su contratación si son parientes de trabajadores de la comunidad, hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

l) Documentos que demuestren parentesco con los beneficiarios como: registro civil de matrimonio, o declaración extrajuicio de convivencia ininterrumpida, registro civil de nacimiento de los hijos o de los padres, documento de identidad, certificado de escolaridad para los hijos menores de 12 años, constancia laboral o declaración extra-juicio del esposo (a) o compañero(a) permanente, declaración extrajuicio de dependencia económica de los padres.

m) Para el caso de los conductores, se entiende que deben poseer la respectiva licencia de conducción vigente.

n) Demás documentos legales que se requieran para un determinado cargo.

2.1. CONTRATACIÓN PERSONAL EXTRANJERO

Si el aspirante es extranjero, además de los anteriores documentos, también debe presentar:

1. La presentación de la Visa que le permita desarrollar la actividad, ocupación u oficio autorizado.

2. Contar con cédula de Extranjería cuando su permanencia sea igual o superior a tres (3) meses.

3. Informar por escrito a la Unidad Administrativa Migración Colombia sobre vinculación, contratación o admisión y su desvinculación a la terminación del contrato, dentro de los quince (15) días calendarios siguientes a la iniciación o terminación de labores.

4. Si la persona tiene una profesión regulada que requiera de una Matrícula Especial que otorgan los Consejos Profesionales para el ejercicio de cada profesión de cada área del conocimiento.

5. La comunidad se obliga a registrar a los colaboradores extranjeros que se encuentren a su cargo mediante la plataforma RUTEC, la cual debe hacerse dentro de los veinte (20) días siguientes a la vinculación o suscripción del contrato con un extranjero. (Resolución 4386 del 9 de octubre de 2018 en concordancia con el Decreto 1288 de 2018).

6. Registro en el Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros (SIRE).

2.2. CONTRATACIÓN DE PERSONAL CON NACIONALIDAD VENEZOLANA:

Si el aspirante es extranjero con nacionalidad venezolana, además de los anteriores documentos, también debe presentar:

1. Que el aspirante venezolano tenga el Permiso de Ingreso y Permanencia (PIP), el Permiso por Protección Temporal (PPT), el Permiso Especial de Permanencia (PEP) vigente, cualquiera sea su fase de expedición, incluido el Permiso Especial de Permanencia Para el Fomento de la Formalización (PEPFF). (Decreto 216 de 2021)

2. Visa tipo V,M,R.

3. Cédula de extranjería.
4. La comunidad debe hacer dos registros, uno en el RUTEC (Registro Único de Colaboradores Extranjeros en Colombia) y otro en el SIRE (Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros).

Todos los anteriores documentos se deben entregar copia al correo que informe en su momento la comunidad.

No serán documentos habilitantes para trabajar;

1. Permiso de ingreso y permanencia (PIP)
2. Permiso temporal de permanencia (PTP)
3. Tarjeta de movilidad fronteriza (TMF)
4. Salvoconducto SC-2

PARÁGRAFO PRIMERO: Las declaraciones hechas por el aspirante y la información presentada para su contratación se considerarán recibidas bajo juramento, y por consiguiente cualquier inexactitud o alteración, modificación o falsificación se tendrá como engaño para la celebración del contrato de trabajo con las consecuencias legales que ello implique, en especial la terminación del contrato de trabajo con justa causa conforme lo dispone el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 62.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La Comunidad podrá establecer, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: Así, es prohibida la exigencia de la inclusión de formatos o cartas de solicitud de empleo con relación de datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan, lo mismo que la exigencia de la prueba de embarazo para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas de alto riesgo, el examen del SIDA, la libreta militar, ni prueba de SARS-COVID-2.

PARÁGRAFO TERCERO: La Comunidad podrá efectuar las pruebas de idoneidad y psicotécnicas pertinentes que permitan verificar que el aspirante llena las necesidades exigidas en el cargo y podrán realizar las entrevistas que garanticen que el mismo reúne los requisitos de personalidad y capacidad de comunicación exigidos. Igualmente podrá verificar toda la información suministrada por el aspirante en cuanto a referencias personales, laborales y académicas a fin de verificar la autenticidad de estas y su desempeño en cada labor.

PARÁGRAFO CUARTO: El recibo de esta documentación por parte de la comunidad no constituye oferta de empleo; en todo caso, cuando medie una oferta escrita de empleo, la Comunidad se reserva el derecho

de retractarse del ofrecimiento cuando medien causas objetivas, por ejemplo, si el aspirante y la comunidad no logran un acuerdo sobre los términos y condiciones sobre el contrato estándar de la Comunidad.

PARÁGRAFO QUINTO. La Comunidad podrá admitir, mediante la renuncia de los riesgos respectivos, a los trabajadores afectados de enfermedad existente en el momento de entrar a su servicio, de conformidad con los artículos 340, 341 y 342 del Código Sustantivo del Trabajo y de las disposiciones que los reglamentan.

ARTÍCULO 3. CRITERIOS PARA TENER EN CUENTA FRENTE A LA FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO.

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

a. Contrato de trabajo.
b. Examen médico de ingreso.
c. Constancia de visita domiciliaria, cuando haya sido realizada por parte de la Comunidad y cuando ésta lo estime necesario.
d. Constancias de afiliaciones a la seguridad social (EPS, ARL y PENSION)
e. Actas de entrega de dotaciones y elementos de protección (si los requiere, en el departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo).
f. Acta de entrega de recibido de reglamentos y manuales de la comunidad.
g. Copia carta apertura de cuenta de nómina.
h. Funciones del cargo que puede estar en el contrato o en documento anexo.
i. Copia de entrega del carné de identificación como trabajador de la Comunidad.
j. Los otros documentos que surjan dentro de la relación laboral.

PARÁGRAFO PRIMERO: Si el aspirante fuere mayor de 15 y menor de 18, deberá acompañar para la suscripción del contrato de trabajo, además de lo exigido en el artículo anterior, la autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto de la primera autoridad política del lugar en donde ha de ejecutarse el contrato a solicitud de los padres y a falta de éstos el Defensor de Familia.

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 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.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

Si el trabajador no cuenta con libreta militar, la comunidad puede exigir certificación provisional del trámite de la definición militar. (Ley 1780 de 2016).

CAPÍTULO III
CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 4. NATURALEZA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

El contrato de aprendizaje en **la Comunidad** es una forma especial de vinculación laboral a término fijo, regida integralmente por la **Ley 2466 de 2025**, el **Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015**, el **Decreto 223 de 2026**, la **Circular 083 de 2025 del Ministerio del Trabajo** y las demás normas que las adicionen o modifiquen.

Bajo este marco, el aprendiz es un trabajador con un régimen especial mediante el cual desarrolla formación teórica-práctica en una entidad autorizada. La Comunidad, como patrocinadora, garantiza los medios para una formación profesional metódica y completa en el oficio u ocupación requerida. De acuerdo con el **Decreto 223 de 2026**, esta relación laboral especial otorga al aprendiz el derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones sociales (prima de servicios, cesantías e intereses a las cesantías), vacaciones y demás beneficios derivados de la relación de trabajo, calculados sobre el apoyo de sostenimiento mensual.

Son elementos particulares y esenciales del contrato de aprendizaje:

1. **Finalidad Formativa:** Facilitar la formación técnica, tecnológica o profesional en las ocupaciones objeto del contrato.
2. **Subordinación Especial:** Referida exclusivamente a las actividades propias del plan de aprendizaje y al cumplimiento estricto del régimen disciplinario de la Comunidad.
3. **Temporalidad:** Se celebra por un tiempo determinado no superior a tres (3) años, incluyendo las fases lectiva y práctica.

ARTÍCULO 5. APOYO DE SOSTENIMIENTO 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 por ciento (75%) de un (1) salario mínimo 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.

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

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

PARÁGRAFO PRIMERO: En consideración al carácter formativo del contrato de aprendizaje, deben establecerse límites al trabajo suplementario, como las horas extra, el trabajo nocturno y el trabajo en días de descanso obligatorio, como pasa a explicarse.

Durante la etapa práctica, a los aprendices les aplican las disposiciones sobre la jornada máxima legal vigente. Sumado a ello y dado que el contrato de aprendizaje tiene como finalidad principal "facilitar la formación del aprendiz en las ocupaciones o profesiones", según lo establece la ley, la realización de trabajo suplementario debe considerarse altamente excepcional y sólo podría realizarse en aquellos casos en que la naturaleza de la formación así lo exija, es decir, cuando el ejercicio de la ocupación requiera necesariamente el desarrollo de actividades en horarios extraordinarios.

En tales casos excepcionales, la **COMUNIDAD HIJAS DE MARÍA AUXILIADORA - PROVINCIA NUESTRA SEÑORA DE LAS NIEVES** realizará el pago del trabajo suplementario en los términos que en este artículo se disponen para la etapa práctica, es decir, realizar el "reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral".

ARTÍCULO 6. AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. La afiliación de los aprendices y el pago de aportes se cumplirán plenamente por parte del patrocinador como pasa a indicarse:

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, donde el pago de la cotización se divide entre empleador y aprendiz, como pasa a indicarse;

Salud: El aporte total es del 12.5% del IBC (Ingreso Base de Cotización). El empleador asume el 8.5% y el aprendiz el 4%, sin olvidar la exención del artículo 114-1 del Estatuto Tributario previamente citada.

Pensión: El aporte total es del 16% del IBC. El empleador asume el 12% y el aprendiz el 4%.

Riesgos Laborales: El porcentaje varía entre 0.522% , 6.96% según la clase de riesgo de la comunidad y las actividades del aprendiz. En este caso, el costo está a cargo del empleador.

ARTÍCULO 7. DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE Y PRÓRROGAS. Considerando el carácter formativo del contrato de aprendizaje, el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo dispone tres precisiones expresas en su texto:

1. Se puede celebrar por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años

2. La finalidad es la de facilitar la formación teórico-práctica del aprendiz

3. Está compuesto por dos fases: lectiva o práctica, que en el caso de la formación dual se fusionan generando la alternancia y en el caso de los estudiantes universitarios puede estar limitada a la fase práctica. Esto resulta especialmente importante si se considera que el artículo insiste en que éste busca el desarrollo de formación teórica-práctica.

Integrando estos tres elementos, se puede indicar que la duración del contrato de aprendizaje deberá ser determinada a través de la disposición que al efecto exista en los programas de formación (diseños curriculares) respectivos, como necesaria para cumplir con su requisito formativo teórico-práctico, certificado por la Institución de Formación del aprendiz, sin que supere de los tres (3) años.

Por lo tanto, las prórrogas serán procedentes, siempre y cuando respeten las normas especiales del contrato de aprendizaje, es decir, que no pueden exceder de tres (3) años en total, incluidas las prórrogas; y en ningún

caso podrá ser superior a la duración dispuesta en los programas de formación respectivos para la realización de la actividad formativa teórica-práctica.

ARTÍCULO 8. CUOTA DE APRENDICES. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, **SENA**, del domicilio principal de la comunidad, debido a un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz.

La cuota señalada por el **SENA** deberá notificarse previamente al representante legal de la comunidad, quien contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley.

ARTÍCULO 9. EDAD MÍNIMA PARA LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de quince (15) años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del trabajo. En todo caso, los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años de edad, requieren la respectiva autorización para tal fin, de acuerdo con la reglamentación que se expida para el efecto.

PARÁGRAFO PRIMERO: Ningún aprendiz menor de 15 años podrá celebrar contratos de aprendizaje y los adolescentes de entre 15 y 17 años deberán contar con autorización previa del Inspector del Trabajo y de la Seguridad Social, de manera previa a la celebración del contrato, en armonía con lo dictado por el artículo 5° de la Resolución 3546 de 2018 de este Ministerio.

ARTÍCULO 10. FORMALIDADES DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE. La relación de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de la comunidad patrocinadora o empleador, NIT, nombre de su representante legal y su identificación.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz, con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal e identificación.
3. Nombre, apellidos, fecha de nacimiento, edad, 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. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firma de las partes

El contrato de aprendizaje debe celebrarse siempre por escrito.

ARTÍCULO 11. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE. Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la comunidad deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo este verificarla en cualquier momento.

ARTÍCULO 12. CAUSALES DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje se suspenderá temporalmente, sin que ello implique su terminación, por las siguientes causas debidamente comprobadas:

1. Licencia de maternidad o paternidad.
2. Incapacidades debidamente certificadas por la EPS.
3. Caso fortuito o fuerza mayor.
4. Vacaciones por parte de la Comunidad, siempre y cuando el aprendiz se encuentre en la etapa práctica.

PARÁGRAFO: Durante la suspensión del contrato, la Comunidad mantendrá el pago de los aportes a seguridad social (salud y pensiones), pero podrá suspender el pago del apoyo de sostenimiento, salvo que se trate de incapacidades donde el aprendiz recibirá el auxilio económico por parte de la EPS conforme a la ley. El tiempo de suspensión deberá recuperarse para cumplir con el programa de formación, prorrogando la fecha de terminación del contrato por un tiempo igual al de la suspensión.

ARTÍCULO 13. PROHIBICIÓN DE REITERACIÓN DEL APRENDIZAJE. En ningún caso la Comunidad podrá celebrar contrato de aprendizaje con una persona que ya haya tenido un contrato de esta naturaleza anteriormente con la misma u otra empresa, salvo que se trate de la cadena de formación autorizada por el SENA (ejemplo: pasar de Técnico a Tecnólogo en la misma área). El incumplimiento de esta norma viciará el contrato y lo convertirá en un contrato de trabajo ordinario con todas las consecuencias legales.

ARTÍCULO 14. INCUMPLIMIENTO Y GESTIÓN DISCIPLINARIA. El aprendiz está sujeto al régimen disciplinario de la Comunidad contenido en este Reglamento. El incumplimiento de las obligaciones o la

incursión en prohibiciones por parte del aprendiz será reportado de inmediato a la institución de formación respectiva. La terminación del contrato por faltas graves del aprendiz seguirá el procedimiento de descargos establecido en este reglamento para los trabajadores dependientes.

ARTÍCULO 15. CERTIFICACIÓN DE LA ETAPA PRÁCTICA. Al finalizar satisfactoriamente el periodo de práctica, la Comunidad expedirá una certificación donde conste el tiempo de vinculación, el área de desempeño y el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje. Esta certificación es requisito indispensable para que el aprendiz obtenga su título académico ante la entidad de formación.

ARTÍCULO 16. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE. La Comunidad podrá optar por la monetización total o parcial de la cuota de aprendizaje. En este evento, deberá informar a la Regional del SENA antes de que se venza el término para la contratación de los aprendices y realizar el pago mensual correspondiente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente por cada aprendiz dejado de contratar, o la proporción que corresponda. El incumplimiento en el pago de la monetización generará intereses moratorios y posibles sanciones administrativas por parte de las autoridades competentes.

ARTÍCULO 17. EFECTOS JURÍDICOS DE LA LABORALIZACIÓN. De conformidad con la **Ley 2466 de 2025**, el **Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015**, el **Decreto 223 de 2026** y la **Circular 083 de 2025 del Ministerio del Trabajo**, el contrato de aprendizaje conlleva el reconocimiento y pago de todas las prestaciones sociales, auxilios, vacaciones y demás derechos propios de un contrato laboral de carácter especial. No obstante, dada su finalidad formativa, la Comunidad se reserva el derecho de coordinar con la institución de formación las evaluaciones de desempeño, de modo que el incumplimiento del plan de aprendizaje sea causal de terminación de la relación bajo los principios del debido proceso.

CAPÍTULO IV
PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 18 Una vez admitido el aspirante, la Comunidad podrá estipular con él un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar de su parte, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 19. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo, conforme lo prevé el articulo 77 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 20. El periodo de prueba no podrá exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte (1/5) del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2)

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

ARTÍCULO 21. Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones. Cuando se pacte por un lapso menor, las partes podrán prorrogar antes de vencerse el periodo previamente estipulado sin que el tiempo total del periodo pueda exceder de dos (2) meses.

PARÁGRAFO: Cuando sea el empleador quien dé por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo durante el periodo de prueba le indicará al trabajador las razones que lo llevaron a tomar esta decisión.

CAPÍTULO V
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 22. No tienen el carácter de trabajadores propiamente dichos de la comunidad, sino de meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la comunidad. Estos trabajadores tienen derecho al reconocimiento de todas aquellas prestaciones y emolumentos a los que tiene derecho cualquier trabajador.

CAPÍTULO VI
TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 23. De acuerdo a lo establecido por el artículo 2 del Decreto No. 0884 de 2012, del Ministerio de Trabajo, se entiende por teletrabajo una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, consistente en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC – para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Contrato o vinculación de Teletrabajo. El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo para los trabajadores particulares y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008 en concordancia con el Decreto 1227 del 2022, y especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible espacio.

2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO: En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, éste no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO: Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte, pero se puede pactar entre las partes un valor por mantenimiento de equipos y por uso de redes como internet.

PARÁGRAFO CUARTO: Los teletrabajadores deben estar afiliados al sistema de seguridad social integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).

PARÁGRAFO QUINTO: Que conforme a lo previsto en el artículo 2.2.1.5.8 del Decreto 1227 de 2022 serán obligaciones especiales del empleador, las que se relacionan a continuación:

1. Diligenciar el formulario adoptado para el desarrollo del teletrabajo, suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales.
2. Informar a la Administradora de Riesgos Laborales, la modalidad de teletrabajo elegida. En el caso de teletrabajo suplementario y autónomo, informar el lugar elegido para la ejecución de las funciones, así como cualquier modificación a ella. Para el caso de teletrabajo móvil, informar las condiciones en que se ejecutará la labor contratada. Para cualquier modalidad de teletrabajo, el empleador indicará la jornada semanal aplicable, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la comunidad, entidad o centro de trabajo.
3. Incluir el teletrabajo en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la comunidad o entidad, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. Dar a conocer a los teletrabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada del desempeño del teletrabajo e instruir a los trabajadores o servidores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.
5. Suministrar al teletrabajador equipos de trabajo y herramientas de trabajo adecuados en la tarea a realizar y garantizar que reciba formación e información sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos. En todo caso, siempre que medie acuerdo, conforme lo dispuesto en el artículo 2.2.1.5.19 del Decreto 1227 de 2022, la comunidad podrá poner a disposición del empleador, sus propios equipos y herramientas de trabajo.
6. Fomentar la protección y respeto de la dignidad humana del teletrabajador en cuanto al acceso a la información, y el derecho a su intimidad y privacidad.
7. Garantizar el derecho a la desconexión laboral y evitar los impactos que se pueden generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los teletrabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 y las normas que la modifiquen, sustituyan y adicionen.
8. Ordenar la realización de evaluaciones médicas ocupacionales, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 1843 de 2025 o la norma que modifique adicione o sustituya. Las evaluaciones médicas ocupacionales podrán ser realizadas por telemedicina conforme con lo establecido en la Ley 1413 de 2010 y la Resolución 2654 de 2019 del Ministerio de Salud y Protección Social, o la norma que lo modifique o sustituya.
9. Capacitar al teletrabajador de manera previa a la implementación de la modalidad, en actividades de prevención y promoción en riesgos laborales, principalmente en el autocuidado, en el cuidado de la salud mental y factores de riesgo ergonómico y biomecánico, así como uso y apropiación de TIC y seguridad digital para el Teletrabajo. Las capacitaciones podrán ser virtuales.
10. El empleador debe informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.
11. Adelantar acciones en materia de bienestar y capacitación al teletrabajador, en el marco del plan de capacitación y bienestar de la comunidad o entidad.
12. Adoptar y publicar la política interna de teletrabajo.

PARÁGRAFO SEXTO: Que conforme a lo previsto en el artículo 2.2.1.5.8 del Decreto 1227 de 2022 serán obligaciones especiales del teletrabajador, las que se relacionan a continuación:

1. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la comunidad o entidad, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, o el Vigía Ocupacional correspondiente y participar en actividades virtuales de promoción de la salud y prevención del empleador o la Administradora de Riesgos Laborales, cumpliendo con las obligaciones establecidas en la legislación del Sistema General de Riesgos Laborales.

2. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la comunidad o entidad y atender las recomendaciones del empleador y la Administradora de Riesgos Laborales.
3. Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrar al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud física o mental que afecte o pueda afectar su capacidad para trabajar.
4. Participar en las actividades de prevención de los riesgos laborales, reportar accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales.
5. Atender las instrucciones respecto de uso y apropiación de tecnologías de la información y las comunicaciones, así como respecto de seguridad digital, efectuadas por el empleador.
6. Suministrar información veraz sobre el lugar de trabajo, así como cualquier cambio que se presente.
7. Restituir los equipos y herramientas de trabajo entregados por el empleador para el desempeño de sus labores, en el estado en que fueron recibidos, salvo el deterioro por el uso normal de los mismos.
8. Cumplir eficientemente con las actividades y metas establecidas, presentando los reportes e informes que se le requieran y manejando con responsabilidad la información a su cargo.
9. Cumplir con las mismas actividades y resultados que se realizan de manera presencial, con la calidad y oportunidad esperada.
10. Participar en las capacitaciones que se requieran para el correcto desempeño de su labor, las cuales se podrán realizar de manera virtual.
11. Participar en las sesiones y actividades de bienestar, capacitación e incentivos desarrolladas por la comunidad o entidad pública.

PARÁGRAFO SÉPTIMO: Que conforme a lo previsto en el Artículo 2.2.1.5.8 del Decreto 1227 de 2022 serán obligaciones especiales de la Administradora de Riesgos Laborales, las que se relacionan a continuación:

1. Promover el cumplimiento de las normas relativas a seguridad y salud en el trabajo conforme con las características propias del teletrabajo.
2. Establecer la guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo del teletrabajo, y suministrar al teletrabajador y a entidad o empleador.
3. Realizar capacitación, asistencia y asesoría en actividades de prevención y promoción en riesgos laborales, en seguridad y salud en el trabajo, principalmente en análisis de espacios y puestos de trabajo, salud mental y factores de riesgo ergonómico y biomecánico. Estas actividades podrán ser virtuales.
4. Establecer un programa que permita asesorar, capacitar y emitir recomendaciones sobre postura y ubicación de herramientas propias del desarrollo del teletrabajo.
5. Realizar los ajustes tecnológicos a sus plataformas para el reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, con especial énfasis en teletrabajo, informando en las plataformas y medios virtuales que tenga la Administradora de Riesgos Laborales.

6. Emitir las recomendaciones en seguridad y salud en teletrabajo a los teletrabajadores, empresas y entidades. velando por el autocuidado como medida preventiva.
7. Implementar y publicar el formato de afiliación al Sistema de Riesgos Laborales para el teletrabajo en todos los canales virtuales, con la descripción de las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, el horario en el cual se ejecutarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la comunidad, entidad o centro de trabajo.
8. Brindar acompañamiento y asesoría a los empleadores y entidades públicas para la realización de las visitas a los puestos de trabajo de los teletrabajadores.

ARTÍCULO 24. MODALIDADES DE TELETRABAJO:

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

1. **Teletrabajo autónomo:** es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

2. **Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.

3. **Teletrabajo híbrido:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

4. **Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

5. **Teletrabajo temporal o emergente:** Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

ARTÍCULO 25. AUXILIO DE CONECTIVIDAD: El empleador otorgará el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte.

En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, sólo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos en la Ley 278 de 1996.

El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes."

ARTÍCULO 26. TRABAJO EN CASA. Se acogen las disposiciones legales establecidas en la Ley 2088 de 2021 bajo los siguientes supuestos:

Se define el trabajo en casa como la habilitación para desempeñar transitoriamente funciones por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, privilegiando el uso de las tecnologías en información y extendiéndose a cualquier labor que no requiera presencia física.

La habilitación del trabajo en casa se regirá por los principios generales de las relaciones laborales (Ley, contrato, política interna y RIT) aprendiendo principios de coordinación entre las partes para alcanzar objetivos, desconexión laboral como la garantía del trabajador a disfrutar los tiempos fuera de la jornada laboral.

PARÁGRAFO PRIMERO: Elementos. Como elementos de la relación laboral en el trabajo en casa, se mantiene la subordinación y potestad de supervisión del empleador, las obligaciones y derechos de la prestación personal del servicio.

El empleador determinará en cada caso concreto los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultado de estas, por el tiempo que dure el trabajo en casa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Con relación a la jornada de trabajo, se mantienen vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y el reglamento de la comunidad.

PARÁGRAFO TERCERO: Habilitación del trabajo en casa. La habilitación del trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres (3) meses prorrogables por un término igual por 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 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.

Para la implementación del trabajo en casa se acordará previamente lo relacionado con el suministro de equipos y herramientas y demás contingencias derivadas de esta modalidad. En caso de no pactarse acuerdo escrito se entenderá en virtud del presente reglamento que el trabajador dispondrá de sus propios equipos.

Para implementar el trabajo en casa es necesario contar con un procedimiento tendiente a garantizar capacitación en el uso de las TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo. 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.

PARÁGRAFO CUARTO: Auxilio de conectividad y garantías. Se mantiene el auxilio de conectividad como alternativa al auxilio de transporte para aquellos colaboradores que devenguen hasta 2 SMMLV, entendiendo que estos no son acumulables.

Se mantienen iguales garantías en materia de seguridad social, estableciendo que la ARL deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo, para lo cual la comunidad deberá comunicar y actualizar ante la ARL 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 **obligatoriamente** informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.

ARTÍCULO 27. EL TRABAJO REMOTO. Es un trabajo que se realiza fuera del entorno tradicional de la oficina, también llamado trabajo desde casa o trabajo a distancia. El concepto de trabajo remoto es que los empleados puedan ejecutar con éxito los proyectos y las tareas diarias sin necesidad de ir a una oficina todos los días. Existen distintos niveles de oportunidades para el empleo remoto, pero cada uno proporciona el beneficio de la flexibilidad en la vida profesional y personal del empleado.

El trabajo remoto está concebido como una forma de ejecución permanente, donde toda la relación laboral debe desarrollarse de manera remota, mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo.

Características:

1. Se sujeta a la Ley 2121 de 2021 y sus decretos reglamentarios.
2. Es fijada por el empleador y es 100% remoto.
3. Adecuación de un espacio u oficina en un lugar remoto de trabajo.
4. Se implementa de manera voluntaria, pero se elimina la opción que tenía el trabajador de poder exigir el retorno a la presencialidad.
5. No se exige el pago de auxilio de conectividad.
6. El empleador debe tomar exámenes médicos de ingreso, periódicos y/o de egreso.
7. El empleador podrá implementar una plataforma, software, programa, aplicación o cualquier herramienta tecnológica para facilitar las comunicaciones con el trabajador remoto y en general para la prestación de los servicios personales, facilitando así que el trabajador remoto se conecte a través de la red para prestar sus servicios.
8. El empleador, de manera excepcional, podrá requerir al trabajador remoto en sus instalaciones laborales, pero se sujeta a los escenarios del artículo 16 de la Ley 2121 de 2021.

CAPÍTULO VII
DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 28. La comunidad se acoge a lo dispuesto en la ley 2191 de 2022 que regula la denominada desconexión laboral y en tal sentido define las políticas en esta materia de la siguiente manera.

Entiéndase por desconexión laboral el derecho que tienen todos los trabajadores, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no (llamadas, mensajes de texto, mensajes mediante WhatsApp o cualquier red social), para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios

por fuera de la jomada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Así, los empleadores deberán abstenerse de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

1. La garantía a la desconexión laboral inicia una vez finalizada la jornada laboral. Sin embargo, esta garantía dependerá de la naturaleza del cargo.
2. Además, de acuerdo con la ley, será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra de esta garantía y del objeto de la ley 2191 de 2022.

ARTÍCULO 29. Así mismo, la comunidad establece los siguientes lineamientos con el fin de garantizar el disfrute del tiempo libre de los trabajadores, logrando conciliar el tiempo entre la vida personal familiar y laboral:

1. La desconexión laboral inicia en el momento en que el trabajador finaliza la jornada laboral pactada o inicia el disfrute de vacaciones, licencia, permiso, etc., con el fin de garantizar el disfrute de la vida personal y familiar del trabajador.
2. El derecho a la desconexión laboral también aplicará en los días de descanso legalmente obligatorios, los cuales se encuentran determinados en el RIT como los domingos y días de fiesta reconocidos en la legislación laboral
3. Como norma general, no se permitirá el envío de mensajes de correo electrónico, WhatsApp, llamadas, etc., fuera de la jornada laboral o durante vacaciones, licencias o permisos, salvo en situaciones de urgencia extrema o fuerza mayor que esté afectando el buen funcionamiento de la comunidad.
4. Ningún trabajador deberá exigir respuesta a las llamadas o mensajes enviados por los diferentes medios, fuera del horario laboral del destinatario.
5. Los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo se encuentran dentro de las excepciones de aplicación de la ley 2194 de 2022.
6. El empleador no podrá asignar labores u órdenes, por medio de correo electrónico, WhatsApp, llamadas u otros medios., por fuera de la jornada laboral del empleado, inclusive aclarando que el requerimiento deberá ser atendido dentro de la jornada laboral.

CAPÍTULO VIII
TRABAJADORES DEPENDIENTES POR PERIODOS INFERIORES A UN MES

Las normas en este capítulo se aplican única y exclusivamente a los trabajadores dependientes que se encuentren vinculados laboralmente a la comunidad, que tengan contrato laboral de tiempo parcial inferior a treinta (30) días y que su remuneración mensual sea inferior a un salario mínimo legal mensual vigente.

ARTÍCULO 30 Los trabajadores dependientes que se encuentren vinculados laboralmente a la comunidad deberán ser afiliados a los sistemas de pensiones, riesgos laborales y subsidio familiar, de acuerdo con las normas que rige cada entidad.

ARTÍCULO 31. La base mínima de cotización para el sistema de pensiones, de los trabajadores dependientes que laboran periodos inferiores a un mes, será el correspondiente a una cuarta parte (1/4) del salario mínimo mensual legal vigente, el cual se denominará cotización mínima semanal y para el sistema de Riesgos Laborales, el ingreso base de cotización será el salario mínimo mensual legal vigente; esto de acuerdo con el Decreto 2616 de 2013, Compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 del Sector Trabajo y la Resolución 2388 de 2016 o cualquier norma que sustituye las anteriores.

ARTÍCULO 32. Los trabajadores dependientes que se encuentren vinculados laboralmente a la comunidad tendrán derecho a gozar de todas las garantías y derechos sobre salarios, jornada de trabajo, prestaciones sociales, vacaciones y demás que les sean aplicables en virtud de lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO IX
HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 33. Que a partir del 15 de julio de Dos Mil Veintiséis (2026), la jornada ordinaria de trabajo, será de cuarenta y dos (42) horas semanales, esto en virtud de la reducción aplicada con la Ley 2101 del 15 de julio de 2021 en concordancia con la Ley 2466 del 25 de junio de Dos Mil Veinticinco (2025), salvo las excepciones previstas por ley. Sin embargo, con ocasión al objeto social de la Comunidad, esta última podrá fijar diferentes horarios, de acuerdo con las necesidades y exigencias del servicio, haciendo una distribución técnica de la jornada y del horario, pero con sujeción a las normas sustantivas que regulan la jornada de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: La jornada diaria de ocho (8) horas, podrá ser ampliada por acuerdo entre las partes, conforme lo establecido por el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 23 de la Ley 50 de 1990 y en concordancia con el artículo 11 de la Ley 2466 del 25 de junio de Dos Mil Veinticinco (2025) que modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta ampliación no constituye horas extras ni trabajo suplementario siempre que se mantenga dentro de la jornada ordinaria de acuerdo con la reducción de la misma. El horario de trabajo para el desarrollo de las labores de la Comunidad y en consideración a ellas, se cumplirá durante los días, **lunes** a **sábado**, trabajando la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por la Comunidad, pudiendo esta hacer ajustes cuando así lo estime conveniente a las horas de entrada y salida de los trabajadores.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Que, si por acuerdo entre el trabajador y el empleador la jornada laboral semanal es inferior a la jornada ordinaria laboral conforme la Ley 2101 de 2021, Ley 2466 del 2025 o cualquier norma que la adicione o modifique, el empleador podrá requerir al trabajador sin que esto signifique la causación de horas extras, por lo que será obligación del trabajador atender a las necesidades de la comunidad siempre que este requerimiento no exceda la jornada ordinaria laboral.

PARÁGRAFO TERCERO: Que, dentro del contrato de trabajo, se pondrá en conocimiento del trabajador el horario de trabajo que le será encomendado conforme a la labor a ejecutar, sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá modificar el horario de trabajo cuando las causas del servicio así lo requieran, como por ejemplo el cumplimiento con las fechas de eventos especiales de la comunidad capacitaciones, entre otras situaciones. Dicha modificación podrá ser notificada de manera verbal, mediante circular o aviso publicado en un lugar visible, publicación web con antelación al cambio o por notificación personal a cada trabajador.

Los horarios de trabajo para todo el personal de la Comunidad serán establecidos de forma autónoma por la institución según las necesidades de cada obra. Para tal efecto, la jornada específica se fijará mediante aviso publicado en la cartelera informativa de cada sede o casa.

Los horarios publicados por el empleador podrán ser variados, según las necesidades del servicio, conservándose siempre el límite de la jornada máxima legal y distribuyendo la jornada en dos secciones con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a los requerimientos alimenticios y fisiológicos de los trabajadores tiempo que en todo caso está excluido de la jornada laboral.

La comunidad previo convenio con sus trabajadores podrá prolongar y flexibilizar la jornada hasta por dos (2) horas diarias, acortando otras, pero sin que el total del trabajo en la semana exceda la jornada máxima conforme la Ley 2101 de 2021, Ley 2466 de 2025, o cualquier norma que la adicione o modifique, salvo los contratos de dirección, confianza y manejo.

ARTÍCULO 34: Tienen jornadas especiales de trabajo:

a. Las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas en las cuales el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con los respectivos dictámenes.
b. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 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.
c. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajo, la comunidad podrá ampliar la duración de la jornada ordinaria máxima diaria y

semanal, siempre que el promedio de horas de trabajo calculado para el periodo que no exceda de tres (3) semanas, no pase de la jornada máxima legal de acuerdo con la disminución gradual contenida en la Ley 2101 de 2021. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La comunidad y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la comunidad o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

La comunidad y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este caso, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a recargo alguno por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de la jornada máxima legalmente establecida semanal dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m. (Ley 1846 del 2017), o dentro de la jornada ordinaria que para tal efecto señalen las disposiciones que rigen la materia.

PARÁGRAFO TERCERO: Quedan excluidos sobre la regulación de jornada máxima legal de trabajo, los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, según lo establecido en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO CUARTO: DÍAS COMPENSATORIOS: Si los trabajadores de la **COMUNIDAD HIJAS DE MARÍA AUXILIADORA - PROVINCIA NUESTRA SEÑORA DE LAS NIEVES,** laboran menos de dos domingos al mes, esos domingos serian ocasionales, es decir, que es facultativo del trabajador y/o empleador escoger entre la remuneración de dicho día en dinero con el recargo del 80% hasta el 100%, según el aumento progresivo contenido en el artículo 14 de la Ley 2466 del 25 de junio de Dos Mil Veinticinco (2025) o con un día compensatorio a la semana siguiente; entiéndase día compensatorio aquel que se le otorga al trabajador y se le cancela normalmente, pero se le da con el fin de que disfrute su descanso en horario laboral.

Si los trabajadores laboran más de dos domingos al mes, se entienden como domingos habituales, es decir que se remunerará al 80 hasta el 100%, según el aumento progresivo contenido en el artículo 14 de la Ley 2466 del 25 de junio de Dos Mil Veinticinco (2025) y se otorgará el respectivo día compensatorio el cual se le pagará normalmente.

PARÁGRAFO QUINTO: IMPLEMENTACIÓN GRADUAL. Que en atención a lo dispuesto en la Ley 2101 del 15 de julio de 2021 y a la reducción de la jornada laboral ya aplicada en el territorio colombiano, se debe tener en cuenta que la misma se seguirá ejecutando de la siguiente manera.

a. Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigor de la Ley 2101 del 15 de julio de 2021, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedan en cuarenta y siete (47) horas semanales, es decir, esto rige a partir del año 2023.
b. Pasados tres (3) años de la entrada en vigor de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en cuarenta y seis (46) horas semanales.
c. A partir del cuarto año de la entrada en vigor de la Ley 2101 del 15 de julio de 2021, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales.

Además de la reducción de las horas laborables, este cambio implica que no hay lugar a disminuir los salarios de los trabajadores, **elimina para el empleador la obligación de tener un día de la familia semestral (Ley 1857 de 2017),** y la de destinar dos horas para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, cuando la comunidad tiene más de 50 trabajadores que laboran la jornada de 48 horas vigente actualmente (Ley 50 de 1990), esto hasta tanto se realice en su integridad la disminución de las 6 horas de la jornada laboral.

CAPITULO X
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO.

ARTÍCULO 35. **Trabajo ordinario y nocturno:** Jornada ordinaria es la comprendida entre las 06:00 a.m. y las 7:00 p.m. Jornada nocturna es la comprendida entre las 7:00 p.m. y las 06:00 a.m. (Ley 2466 del 25 de junio de 2025); esto puede cambiar únicamente por disposición legal, caso en el cual, la sociedad se acoge a los lineamientos de la legislación vigente.

ARTÍCULO 36. **Trabajo suplementario o de horas extras**: Es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal. (artículo 159, Código Sustantivo del Trabajo). A excepción de aquellas empresas del sector de vigilancia y seguridad privada, para quienes la jornada suplementaria se ajustará a lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 1920 de 2018.

ARTÍCULO 37. El trabajo suplementario o de horas extras a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo., (caso fortuito, fuerza mayor, de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sea indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en desarrollo de la labor contratada, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias, doce (12) semanales, esto garantizando el debido registro

que trata el artículo 12 de la Ley 2466 del 2025, que modificó el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: Que la **COMUNIDAD HIJAS DE MARÍA AUXILIADORA - PROVINCIA NUESTRA SEÑORA DE LAS NIEVES** llevará un Registro Mensual del trabajo suplementario de cada trabajador en el que serán especificados, nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas, con la precisión de si estas son diurnas o nocturnas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Conforme a lo previsto en el artículo 12 de la Ley 2466 del 25 de junio de 2025 que modificó el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, no se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extra dentro de la comunidad.

PARÁGRAFO TERCERO: La comunidad no debe compensar con días de descanso, las horas extras laboradas por los trabajadores pero se reserva el derecho de flexibilizar la jornada laboral.

PARÁGRAFO CUARTO: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

ARTÍCULO 38. Tasas y liquidaciones de recargos

1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo de veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antes dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro. (artículo 24 Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO PRIMERO: El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la comunidad en cada caso, si es ordinario o nocturno, con el recargo dispuesto por la ley sobre el valor del trabajo ordinario de acuerdo con la preceptiva del artículo 15 de la Ley 1846 de 2017.

ARTÍCULO 39. El pago del trabajo suplementario de horas extras y de recargo nocturno por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente.

ARTÍCULO 40. La **COMUNIDAD HIJAS DE MARÍA AUXILIADORA - PROVINCIA NUESTRA SEÑORA DE LAS NIEVES** no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice

por escrito a sus trabajadores, incluidos los trabajadores de dirección, confianza y manejo, de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el contrato laboral y el presente reglamento, firmado por el líder del trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Salvo la excepción aplicada a los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada, quienes previo acuerdo con el empleador, podrán laborar máximo en jornadas diarias de 12 horas, sin que esto implique que se exceda la jornada máxima semanal de 60 horas, incluyendo las horas suplementarias.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO. DESCANSO EN EL DIA SABADO. Pueden repartirse las horas semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO XI
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.

ARTÍCULO 41. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todos los trabajadores tanto del sector público como del privado tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 9 y 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto,12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
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 día lunes se trasladará al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos se reconocerán con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 de 22 de diciembre de 1983).

PARÁGRAFO PRIMERO. En caso de ser derogada la Ley 51 de 1983. Quedará sin efecto el presente numeral.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado, conforme al numeral 5 del artículo 173 del Código Sustantivo del Trabajo, que fue modificado por el numeral 5 del artículo 26 de la Ley 50 de 1990.

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratase de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público de la comunidad o de manera digital con anticipación de doce (12) horas, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO TERCERO. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán con relación al día de descanso remunerado establecido en el artículo 1 de la Ley 51 de 1983.

1. El trabajo en domingos y festivos se remunera con un recargo del 80% hasta el 100%, según el aumento progresivo contenido en el artículo 14 de la Ley 2466 del 25 de junio de Dos Mil Veinticinco (2025) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (artículo 26 Ley 789 del 2002).

ARTÍCULO 42. El descanso de los domingos y los demás días expresados en el presente reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 43. Cuando por motivos de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la comunidad suspende el trabajo, estará obligada a pagar el salario de ese día como si se hubiera realizado.

No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras**.**

PARÁGRAFO PRIMERO: El trabajador podrá convenir con el empleador sus días de descanso obligatorio, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Debido a las normas legales en materia electoral, los descansos compensatorios, para los que sufragaren o sirvieron de jurados de votación, serán otorgados por la comunidad, siempre y cuando allegue la constancia expedida por las autoridades electorales y el derecho no prescriba, en los términos del artículo 3 de la Ley 403 de 1997 Reglamentada por el Decreto No. 2559 de 1997 y el inciso 3 del artículo 105 del Decreto 2241 de 1986.

CAPITULO XII
DESCANSO HABITUAL

ARTÍCULO 44. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983, la comunidad suspende el trabajo, ésta pagará el salario de ese día, pero el tiempo dejado de trabajar podrá ser compensado en forma anticipada o con posterioridad en días distintos hábiles, cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación. El trabajo así compensado no se entenderá como trabajo suplementario o de horas extras y su remuneración se entiende haberse causado por el pago efectuado según los términos de esta cláusula, conforme el artículo 178 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO XIII
VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 45. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año y/o cumplan con la prestación de sus servicios durante el año escolar para el caso del personal docente, tendrán derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones remuneradas, conforme al artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea, conforme al parágrafo del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, reglamentado por el artículo 3 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 46. Época de descanso durante las vacaciones: El período en que se pueden disfrutar de las vacaciones debe ser determinado por la comunidad a más tardar en el año siguiente a su generación. Estas

vacaciones pueden ser otorgadas automáticamente o a solicitud del trabajador, siempre y cuando no afecten el funcionamiento de la comunidad ni la efectividad del descanso.

ARTÍCULO 47. Interrupción justificada en el goce de las vacaciones: En caso de que surja una interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no perderá su derecho a reanudarlas. Para ello, la comunidad debe notificar por escrito la fecha en que se reanudarán las vacaciones (artículo 188 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 48. Compensación de vacaciones en dinero: En general, las vacaciones no se remunera económicamente, a menos que existan circunstancias excepcionales autorizadas por la comunidad. No obstante, el empleador y el trabajador pueden acordar por escrito que hasta la mitad del período de vacaciones se pague en efectivo, previa solicitud del empleado, de acuerdo con el artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 49. Compensación de vacaciones no disfrutadas al terminar el contrato: Si el contrato finaliza sin que el trabajador haya disfrutado de sus vacaciones, la compensación en efectivo se realizará después de un año completo de servicio y de manera proporcional si es por un período inferior. En todos los casos, la base para calcular la compensación de las vacaciones será el último salario recibido por el trabajador.

ARTÍCULO 50. Acumulación de días de vacaciones: Anualmente, el trabajador debe tomar al menos seis (6) días hábiles consecutivos de vacaciones, que no se pueden acumular. Sin embargo, las partes pueden acordar acumular los días remanentes de vacaciones por un máximo de dos (2) años, o hasta cuatro (4) años en el caso de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o extranjeros que trabajen en lugares diferentes a su lugar de residencia (artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 51. Remuneración durante las vacaciones: Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá su salario ordinario vigente al inicio de sus vacaciones. Por lo tanto, solo se excluyen de la liquidación de las vacaciones el valor correspondiente a los días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o las horas extras. Si el salario es variable, las vacaciones se calcularán con base en el promedio de los ingresos del trabajador en el año anterior a la fecha en que se conceden (artículo 192 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 52. Registro de vacaciones: La comunidad debe mantener un registro de las vacaciones, que incluirá la fecha de ingreso de cada trabajador, la fecha de inicio y finalización de sus vacaciones, así como su remuneración.

ARTÍCULO 53. Vacaciones colectivas: La comunidad tiene la opción de otorgar vacaciones colectivas de manera simultánea a todos los trabajadores o a un grupo de ellos.

ARTÍCULO 54. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

ARTÍCULO 55: El trabajador de manejo que hiciere uso de vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria, y previa aquiescencia del empleador. Si este último no aceptare al candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones, conforme el artículo 191 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO XIV
PERMISOS Y LICENCIAS

DE LAS LICENCIAS REMUNERADAS OBLIGATORIAS

ARTÍCULO 56. La comunidad concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para;

a. Ejercer el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
b. El desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
c. Atender a una situación que pueda ser catalogada como grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.
d. Desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la comunidad.
e. Asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador 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.

f. Asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
g. Atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

Así mismo, la comunidad concederá las licencias de luto, maternidad, aborto, paternidad, Ley Isaac y las demás contempladas en la ley.

PARÁGRAFO PRIMERO. Para el desempeño de comisiones sindicales y la asistencia al entierro de compañeros de trabajo, el permiso podrá ser otorgado siempre que el número de trabajadores que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la comunidad (Núm. 6, artículo 57, C.S.T.).

ARTÍCULO 57. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituya o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, entregando a la comunidad, las pruebas que lo soporten.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser con un día de anticipación.
3. El trabajador debe cumplir el procedimiento interno establecido por la comunidad para la concesión del permiso. (El procedimiento interno hace parte integral del presente reglamento).
4. Cuando se requieran licencias no remuneradas, el trabajador debe solicitar el permiso por escrito con mínimo **quince (15)** días de anticipación a la fecha en que requiere el permiso. Ningún trabajador podrá entrar a disfrutar del permiso sin antes haber obtenido la autorización correspondiente por parte de la comunidad.
5. Cuando un trabajador requiera permisos de tipo personal, deberá solicitar previamente el permiso, manifestando los motivos y el tiempo estimado de duración. No se concederán permisos de tipo personal que no se soliciten con anticipación.

ARTÍCULO 58. De las citas médicas: Respecto a permisos para asistir a consulta médica, es necesario que el trabajador le solicite el permiso a su jefe inmediato o a la persona encargada, mínimo con dos (2) días hábiles de anticipación, salvo que sea una consulta prioritaria, quien podrá autorizarlo para retirarse del lugar de trabajo. Cumplida la cita, el trabajador debe regresar de inmediato a la comunidad, salvo que sea incapacitado u hospitalizado. En estos últimos casos, el trabajador deberá dar aviso dentro de las veinticuatro

(24) horas siguientes a la comunidad. La comunidad sólo aceptará incapacidades expedidas por la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado como justificación para faltar al trabajo.

Las incapacidades y ausencias por este concepto deben ser reportadas directamente al correo que disponga el empleador en la **POLÍTICA DE PERMISOS, LICENCIAS E INCAPACIDADES** que hace parte integra del presente Reglamento y allegadas en forma física y en original al Jefe inmediato, coordinación o ecónoma en un tiempo máximo de un (1) día hábil después de terminada la incapacidad, para que la comunidad pueda proceder con su trámite ante la EPS respectiva, si pasado este tiempo para radicar la incapacidad no ha presentado la siguiente documentación se procederá al descuento de los días no justificados en la nómina correspondiente, habiendo agotado previamente el procedimiento disciplinario y sancionatorio de rigor, garantizando siempre el derecho a la defensa y contradicción al trabajador.

Que los documentos que se deben aportar con la respectiva incapacidad son los que se relacionan a continuación:

1. **Enfermedad general (1 a 2) días** - Incapacidad original
2. **Enfermedad general (3) días en adelante -** Incapacidad original, Epicrisis de la consulta y copia del documento de identidad.
3. **Licencia de Maternidad -** Licencia de Maternidad en original, Epicrisis de la consulta y copia del documento de identidad.
4. **Licencia de Paternidad -** Licencia de paternidad, Epicrisis de la consulta y copia del documento de identidad (trabajador - madre del recién nacido), Registro civil de nacimiento del recién nacido.
5. **Accidente de Trabajo -** Incapacidad original
6. **Accidente de Tránsito -** Incapacidad original, Epicrisis de la consulta, copia del documento de identidad, historia del Soat, Croquis del accidente.

PARÁGRAFO PRIMERO: El tiempo utilizado en estos permisos no será remunerado, si el trabajador no regresa a laborar, la comunidad puede autorizar al trabajador para compensar con el tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a la jornada ordinaria, con excepción de la grave calamidad doméstica debidamente comprobada.

ARTÍCULO 59. Licencia de Maternidad. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de **dieciocho (18) semanas** en la época de parto, remunerada, con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera

permanente, a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a **dos semanas (2)** de licencia remunerada de paternidad, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 2114 de 2021.

PARÁGRAFO PRIMERO: La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de (2) dos a (4) cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido para la licencia de maternidad posparto. (artículo 237 del C.S.T).

Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico sobre lo siguiente:

1. La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar.
2. La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora expedida por la EPS.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Que en virtud a lo dispuesto en la Ley 2306 del 2023, El empleador está en la obligación de conceder 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 materna continua, sin que dichos descansos generen una afectación en los salarios de la lactante.

ARTÍCULO 60. Licencia Parental Compartida. El trabajador tendrá derecho a optar por la **LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA** referida en la Ley 2114 de 2021, entendiendo que esta refiere a que los padres del neonato podrán de manera libre distribuir las seis últimas semanas de la licencia de la madre para compartir con el menor.

Así las cosas, para que el trabajador pueda optar por dicha licencia, debe reconocer que la misma se regirá por los que a continuación se relacionan:

1. Se debe tener en cuenta que, el tiempo de la licencia se deberá calcular desde la fecha del parto, salvo que el médico tratante hubiese determinado que la gestante debía tomar entre una y dos semanas previas a la fecha probable de parto.
2. La madre del neonato deberá como mínimo tomar las primeras 12 semanas después del parto, de lo que se logra inferir que no podrán ser transferibles, esto es que las restantes seis semanas podrán efectivamente ser distribuidas tal como se logra vislumbrar en las apreciaciones previamente realizadas.
3. En ningún caso estas seis semanas podrán ser fragmentadas o tomadas de manera simultánea, salvo que la madre padezca de una enfermedad postparto, sin dejar de prever que esto deberá ser sustentado por el médico tratante.
4. Dicha licencia será remunerada con base en el salario que esté devengando en su momento quien la esté disfrutando, bien sea por la Entidad Promotora de Salud o el Empleador, según sea el caso.

ARTÍCULO 61. Licencia parental flexible de tiempo parcial. El trabajador tendrá derecho a optar por la **LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL** entendiendo que la misma hace referencia a que la madre o el padre tendrán la facultad de optar por una licencia en la cual, pueden cambiar un periodo de su licencia, a decir 18 semanas para el caso de la madre y 2 semanas para el caso del padre por un trabajo de medio tiempo, sin dejar de prever que, el periodo que hubiesen dispuesto para tal fin se entenderá doblado, para lo cual se deben tener en cuenta las siguientes condiciones:

1. El padre del neonato podrá usar esta figura antes de la semana dos de su licencia y la madre no antes de la semana 13 de su respectiva licencia.
2. El tiempo en que cualquiera de los padres decida tomar esta licencia no podrá ser interrumpido o fraccionado para posteriormente ser retomado.
3. Dicha licencia será remunerada con base en el salario del padre que disfrute de la licencia por el periodo correspondiente, entendiendo que el pago de esta estará a cargo del empleador o de la Entidad Promotora de Salud del padre que la disfrute.
4. Esta licencia no es excluyente esto es que, se podrá optar por la misma aun cuando se haya disfrutado de la LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA**.**

ARTÍCULO 62. Los hombres cuyas parejas estén embarazadas o en licencia de maternidad y estas dependen económicamente de ellos para su sustento, tampoco podrán ser despedidos de sus puestos de trabajo. La prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo se extienden al (la) trabajador (a) que tenga la condición de cónyuge, compañero permanente o pareja de la mujer en periodo

de embarazo o lactancia, que sea beneficiario de aquel (la) dentro del sistema de seguridad social al que se encuentre afiliado el trabajador. (Sentencia C-005 de 2017).

ARTÍCULO 63. Calamidad Doméstica. Una grave calamidad doméstica se refiere a cualquier evento familiar de gran gravedad que impacte negativamente en el desarrollo normal de las actividades laborales de una persona. En este tipo de situaciones, se pueden ver amenazados derechos fundamentales de gran importancia en la vida personal o familiar del individuo (hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil), como, por ejemplo, una seria afectación en la salud o la integridad física. También se incluyen eventos como el secuestro o la desaparición de un ser querido, así como una grave afectación en la vivienda del trabajador o de su familia debido a causas imprevisibles o de fuerza mayor, como incendios, inundaciones o terremotos (Ley 2466 del 25 de junio de 2025).

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando el trabajador(a) tenga esposo(a) o compañero(a) permanente, la responsabilidad de los hijos es compartida, por lo tanto, si se requiere permiso por grave calamidad doméstica, se entrará a evaluar por parte de la alta gerencia y no se otorgará este permiso superior a tres (3) días, siempre y cuando se tenga compartida la responsabilidad de los hijos.

ARTÍCULO 64. Permisos por estudio: Los trabajadores que lo soliciten podrán obtener permisos para estudiar, siempre y cuando su ausencia en el trabajo no cause inconvenientes para el funcionamiento normal de la comunidad. Es posible acordar con los trabajadores cómo compensar el tiempo de permiso otorgado para fines de estudio o asuntos personales. Esta compensación puede implicar deducir el tiempo otorgado del salario del trabajador o permitir que trabaje horas adicionales para compensarlo. En cualquier caso, esta compensación será el resultado de un acuerdo mutuo entre ambas partes, el cual se documentará por escrito y se establecerá antes de conceder el permiso.

ARTÍCULO 65. Licencia de Luto. A todo trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil (Abuelos, Padres, Nietos, Cónyuge o compañero(a) permanente, Hermanos, Suegros, Hijastros), la comunidad le concederá una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza, esto de conformidad con lo previsto en el artículo 11 de la Ley 2388 del 26 de julio de Dos Mil Veinticuatro (2024), que modificó el numeral 10 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

ARTÍCULO 66. Permiso para ser censado. El Censo Nacional de Población y de Vivienda constituye una actividad de investigación dirigida a recabar, procesar, analizar y difundir información básica para contribuir al desarrollo económico, social, científico y tecnológico del país. El trabajador censado, debe presentar a la comunidad el codificado censal expedido por el DANE para justificar su ausencia laboral debido a haber atendido el censo. Así mismo la comunidad no podrá descontar de su salario el tiempo utilizado en ello, ni exigirá la reposición del tiempo ausente de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1899 de 2017.

ARTÍCULO 67. Ley Isaac. Que en virtud de lo dispuesto en la Ley 2174 del 30 de septiembre de 2021, será obligación del empleador reconocer y otorgar una licencia remunerada una vez por año a uno de los padres trabajadores o a quien detente la custodia y el cuidado personal del menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal, a fin de que pueda contar con el cuidado de sus padres o de su custodio.

Esta licencia remunerada será otorgada por un periodo de 10 días hábiles a uno de los padres trabajadores cotizantes al Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) o a quien detente la custodia y cuidado de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal.

Acorde a la normatividad vigente los 10 días hábiles podrán ser continuos o no, según mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador, asimismo El (la) trabajador(a) que ostente la custodia y cuidado personal del menor de edad, que padezca una enfermedad o condición terminal, de común acuerdo con el empleador, podrá solicitar ejecutar su labor bajo la modalidad de Teletrabajo o en su defecto trabajo en casa, siempre que su labor o funciones puedan ser desempeñadas, bajo alguna de estas modalidades mediante el uso de las tecnologías de la información y telecomunicaciones, sin perjuicio de la licencia.

Para los efectos de dicha ley se entiende como enfermedad terminal las dispuesta en el artículo 2 de la ley 1733 de 2014: “Se define como enfermo en fase terminal a todo aquel que es portador de una enfermedad o condición patológica grave, que haya sido diagnosticada en forma precisa por un médico experto, que demuestre un carácter progresivo e irreversible, con pronóstico fatal próximo o en plazo relativamente breve, que no sea susceptible de un tratamiento curativo y de eficacia comprobada, que permita modificar el pronóstico de muerte próxima; o cuando los recursos terapéuticos utilizados con fines curativos han dejado de ser eficaces”.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando exista controversia sobre el diagnóstico de la condición de enfermedad terminal se podrá requerir una segunda opinión o la opinión de un grupo de expertos.

DE LAS LICENCIAS NO REMUNERADAS

ARTÍCULO 68. Efectos de la licencia o permiso no remunerado: Mientras el trabajador esté haciendo uso de una licencia o permiso no remunerado, el contrato de trabajo queda suspendido y en consecuencia el empleador podrá descontar el período de suspensión para liquidar vacaciones y cesantías (artículo 51 numeral 3 Código Sustantivo del Trabajo)

PARÁGRAFO PRIMERO: En ningún caso el trabajador podrá emplear en los permisos concedidos más del tiempo estrictamente necesario para el acto o diligencia para la cual se concedió el permiso, o de lo contrario se verá expuesto a las sanciones que más adelante se establezcan.

ARTÍCULO 69. Solo la persona encargada o su delegada o quien haga sus veces, podrá conceder permisos o licencia hasta por tres (3) días, previa solicitud del trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando la persona encargada o su delegada o quien haga sus veces haya concedido el permiso, definirán si hay lugar o no a la remuneración, teniendo en cuenta la clase y duración del permiso o la licencia, los motivos, la periodicidad de solicitudes similares y demás factores, si los permisos son concedidos por los Jefes Inmediatos, el trabajador a la mayor brevedad posible debe comunicar a la persona encargada o su delegada o quien haga sus veces el permiso o licencia concedida.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Las condiciones de concesión de los permisos o licencias se encuentran ampliadas en la política destinada para tal fin, la cual hace parte integral del presente reglamento.

CAPITULO XV
SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 70. La comunidad y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, siempre que se respete el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y laudos arbitrales.

Cuando el trabajador devengue un salario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario integral 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 al dominical y festivo, primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie, viáticos con incidencia salarial y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

El salario integral no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%). 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, de acuerdo con el numeral 4 del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 71. Lugar y día de pago. 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 que éste cese, de acuerdo con el numeral 4 del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO PRIMERO: COMUNIDAD HIJAS DE MARÍA AUXILIADORA - PROVINCIA NUESTRA SEÑORA DE LAS NIEVES, cancelará a sus trabajadores el salario correspondiente en quincena o mes vencido de acuerdo a lo estipulado en el encabezado del contrato de trabajo celebrado en el inicio de la prestación del servicio.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El pago suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se ha causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente. (Art. 134 C.S.T.)

ARTÍCULO 72. **Pago.** El salario se pagará al trabajador directamente. Al salario del trabajador le serán aplicables los descuentos pertinentes conforme a la ley y a las novedades mensuales reportadas al área de nómina, previa verificación de las respectivas autorizaciones de descuento, en caso de ser necesarias.

CAPÍTULO XVI
SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SISTEMA DE GESTIÓN, SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 73. Es obligación de la comunidad velar por la salud, seguridad de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo así:

1. Los trabajadores deberán someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriba la comunidad y en las oportunidades que ésta señale, ya sea que realice de manera directa o con el apoyo de entes de seguridad social y/o por medio del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
2. Los trabajadores deberán en caso de enfermedad, seguir las instrucciones y tratamientos que prescriben los entes de prestación de servicio médico-asistenciales a que los trabajadores estuviesen afiliados y según las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
3. Atender las recomendaciones de salud establecidas por el COPASST, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y las entidades prestadoras del servicio de salud.
4. Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán atendidos por entes de seguridad social determinados en las leyes y con arreglo a las normas señaladas para cada uno de ellos.

PARÁGRAFO: Todas las normas enunciadas en el presente capítulo pueden ser modificadas de acuerdo con el programa que realice el encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad.

ARTÍCULO 74. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S. ó A.R.L. a través de la I.P.S. en donde se hallen afiliados. En caso de no afiliación estará a cargo de la comunidad, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 75. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta afectado por una enfermedad, deberá comunicarlo a su jefe inmediato o quien haga sus veces, dentro del primer día de la enfermedad, en todo caso, el trabajador deberá acudir a la EPS a la que se encuentre afiliado a fin de que ésta certifique si puede o no continuar en el trabajo.

Si este no diere aviso dentro del término indicado, y/o no se sometiera al examen médico 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 aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 76. 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 que para todos o algunos de ellos ordenan la comunidad en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 77. El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter laboral y para la sanidad del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar sus tareas o si debe ser retirado definitivamente dando aplicación al Decreto 2351 de 1965, artículo 7º numeral 15.

ARTÍCULO 78. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y particular a las que ordene la comunidad para la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar accidentes de trabajo; los exámenes ocupacionales se rigen por la Resolución 1843 de 2025.

PARÁGRAFO PRIMERO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la comunidad, una vez se hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para dar inicio al

procedimiento disciplinario y sancionatorio que dé a lugar, entendiendo que la omisión del trabajador a los parámetros anteriormente descritos son una justa causa para dar por terminado su trabajo.

ARTÍCULO 79. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, su representante o quien se encuentre al momento de los hechos, ordenará inmediatamente la prestación de primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos ante la E.P.S. y la A.R.L. correspondiente, de acuerdo con el Decreto Ley 1295 de 1994 artículo 62, Resolución 156 de 2015 artículo 3 y el Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 80. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente o su jefe directo, quien represente los intereses de la sociedad, o a quien haga sus veces para que éstos procuren los primeros auxilios, proveen la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo de Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente, y la fecha en que cese la incapacidad; el reporte se sujetará también a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 81. COMUNIDAD HIJAS DE MARÍA AUXILIADORA - PROVINCIA NUESTRA SEÑORA DE LAS NIEVES, no responderá por ningún accidente que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 82. De todo accidente de trabajo y de las enfermedades laborales se llevará un registro, con la indicación de la fecha, horas, sector y circunstancia en que ocurrió, nombre de los testigos especiales si lo hubiere y forma sintética de que pueden declarar, **COMUNIDAD HIJAS DE MARÍA AUXILIADORA - PROVINCIA NUESTRA SEÑORA DE LAS NIEVES,** llevará una estadística de los accidentes de trabajo y de las enfermedades de origen laboral, para lo cual determinará la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades de origen laboral que se presenten.

Todo accidente de trabajo o enfermedad de origen laboral que se presente en la comunidad será informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 83. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la comunidad como los trabajadores, se someterán a las normas del reglamento de higiene y seguridad industrial que tenga aprobado la **COMUNIDAD HIJAS DE MARÍA AUXILIADORA - PROVINCIA NUESTRA SEÑORA DE LAS NIEVES,** de acuerdo con lo normado por el Código Sustantivo de Trabajo, el Decreto 1072 de 2015 y las demás normas que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto 1295 de 1994., Reglamentado por los Decretos Nacionales 1771 de 1994, 1772 de 1994, 1530 de 1996, 723 de 2013 y 055 de 2015, compilados en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias que puedan ser expedidas.

ARTÍCULO 84. SISTEMA DE GESTIÓN, SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO: Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Debe ser liderado e implementado por el empleador e incluye a trabajadores y contratistas de la comunidad, ya que debe hacer el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros en el lugar de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: La comunidad debe establecer por escrito para todos sus centros de trabajo, una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), la cual debe ser comunicada al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, que aplique para los trabajadores o personal que labore en la comunidad, independientemente de su forma de contratación.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La política de seguridad y salud en el trabajo, debe cumplir con requisitos como:

1. Establecer el compromiso de la comunidad hacia la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la comunidad para la gestión de los riesgos laborales.
2. Ser específica para la comunidad y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización.
3. Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el Representante Legal de la comunidad.
4. Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás pares interesados, en el lugar de trabajo.

5. Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de seguridad y salud en el trabajo, como en la comunidad.

PARÁGRAFO TERCERO: La comunidad tiene establecida la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual tiene como objetivos generales:

1. Cumplir con todas las normas legales vigentes en Colombia en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).
2. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, para todos los lugares de trabajo.
3. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la comunidad.
4. Responsabilizar a todos los niveles de dirección por mantener un ambiente de trabajo sano y seguro.
5. Responsabilizar a todos los colaboradores por su seguridad, personal bajo su cargo y la de la **COMUNIDAD HIJAS DE MARÍA AUXILIADORA - PROVINCIA NUESTRA SEÑORA DE LAS NIEVES.**

ARTÍCULO 85. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR DEL SG-SST: El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Tiene las siguientes obligaciones:

1. Definir, firmar y divulgar la política de seguridad y salud en el trabajo a través de documento escrito, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
2. Asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo a todos los niveles de la comunidad, incluida la alta gerencia.
3. Rendición de cuentas al interior de la comunidad, para los que se les haya asignado la responsabilidad específica en seguridad y salud en el trabajo, en relación con su desempeño.
4. Definir los recursos de la comunidad, necesarios 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 la comunidad.
5. Cumplir con los requisitos normativos aplicables, esto es, 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.

6. Gestión de los peligros y riesgos a los que están expuestos la comunidad. Desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valorización de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
7. Diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar los objetivos propuestos.
8. 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 (SS-SST).
9. 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, que funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.
10. 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:
11. Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y como mínimo realizar la evaluación una vez al año.
12. 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).
13. 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)
14. Involucrar todos los aspectos de la Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la comunidad.

PARÁGRAFO PRIMERO: Identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales y plasmarla en una matriz legal, la cual deberá estar actualizada de acuerdo con las nuevas disposiciones legales aplicables a la comunidad.

ARTÍCULO 86. **RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES DEL SG-SST:**

1. Procurar el cuidado integral de la salud.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la comunidad.

4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del (SG-SST).
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

CAPÍTULO XVII
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 87. La **COMUNIDAD HIJAS DE MARÍA AUXILIADORA - PROVINCIA NUESTRA SEÑORA DE LAS NIEVES** se ha caracterizado siempre por su amor al trabajo y el espíritu de familia, comprensión y ayuda mutua, los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y fidelidad a la misión, visión y principios, código de ética de la comunidad.
2. Respeto, lealtad y subordinación para con sus superiores.
3. Respeto, lealtad y consideración para sus subalternos y sus compañeros de trabajo.
4. Observar un trato respetuoso, ético y protector hacia los niños, niñas y adolescentes que asisten a las obras de la Comunidad, cumpliendo estrictamente con los protocolos de protección de la niñez y adolescencia establecidos por la institución.
5. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
6. Ejecutar los trabajos asignados con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
7. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la comunidad.
8. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
9. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho de la comunidad en general.
10. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

11. Guardar la confidencialidad y la reserva sobre los programas, proyectos e investigaciones que desarrolle y requiera la comunidad.

12. Abstenerse de utilizar el nombre de la comunidad para fines particulares que no estén expresamente autorizados por ella.

13. Dar adecuado uso y manejo a los elementos que para los fines del trabajo a desempeñar que le ha entregado la comunidad, o aquellos que por cualquier causa estén a su alcance, y propender por su conservación. En el caso de equipos de sistemas abstenerse de instalar programas no autorizados o sin las licencias exigidas por la ley.

14. Cumplir las políticas y reglamentos de la comunidad.

15. Observar las normas inherentes a la ética profesional derivadas de la profesión y el cargo para el cual fue contratado.

16. Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes al cargo para el cual fue contratado y las actividades derivadas del mismo y que le sean confiadas.

17. Legalizar y devolver en el tiempo fijado los dineros entregados para desarrollar las funciones inherentes a su cargo.

18. Entregar a tiempo los trabajos requeridos por sus superiores con la mayor eficacia.

19. Respetar los derechos de propiedad intelectual, derechos de autor que correspondan a la comunidad o a terceros todo ello de acuerdo con la ley y las normas de la comunidad.

20. Abstenerse del uso de teléfonos celulares personales, audífonos o dispositivos electrónicos durante la jornada laboral en áreas de atención a estudiantes, padres de familia o en actividades litúrgicas y comunitarias, salvo que sea estrictamente necesario para la función encomendada.

21. Colaborar en la atención telefónica de las líneas de la comunidad.

22. Atender de manera cordial y agradable a los padres de familia en cada una de las sedes de la comunidad.

23. Cumplir con la jornada laboral y vestirse de manera acorde, manteniendo siempre la imagen corporativa de la comunidad.

24. No utilizar los equipos de cómputo para navegar en páginas web diferentes a las utilizadas para desarrollar de manera correcta sus funciones o páginas no autorizadas por la comunidad.

25. No utilizar los equipos de cómputo para realizar actividades diferentes a la función que realiza.

26. Dar un adecuado uso a los baños que se utilizan en la comunidad.

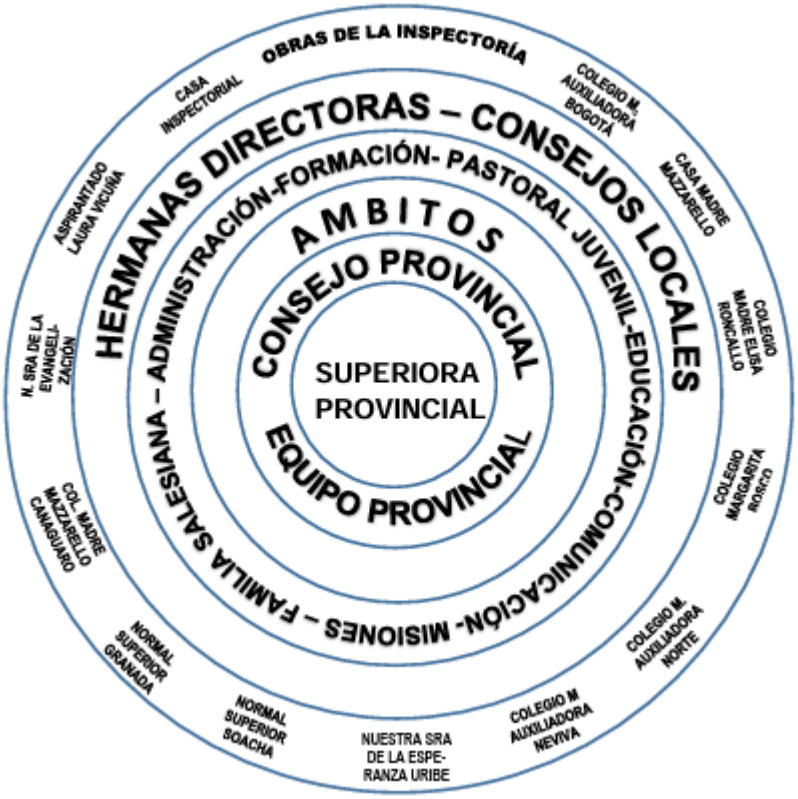
27. Conocer y cumplir con lo estipulado en los objetivos y las políticas de tratamiento de información.

28. Realizar el tratamiento de la información de los terceros involucrados con la comunidad conforme a las finalidades identificadas en el aviso de privacidad.

PARÁGRAFO: El incumplimiento de cualquiera de los deberes y obligaciones a las que se refiere este artículo, constituye falta grave aunque sea la primera vez.

CAPÍTULO XVIII
ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 88. Orden jerárquico. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la comunidad es el que se establece a continuación, de acuerdo con el organigrama que hace parte integral de este Reglamento;



PARÁGRAFO PRIMERO. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores, **HERMANAS DIRECTORAS, RECTORAS, JEFE INMEDIATO, COORDINADORAS Y/O ECÓNOMAS.**

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando se imponga una sanción y los trabajadores no se encuentren satisfechos con dicha sanción, podrán solicitar revisión de las sanciones ante una segunda instancia, que, para los cargos mencionados, corresponden a:

TIPO DE FALTA	PRIMERA INSTANCIA	SEGUNDA INSTANCIA
Faltas leves, graves generales y específicas	Jefe inmediato, Coordinadora y/o Ecónoma	Hermanas Directoras y o Rectora

CAPÍTULO XIX
LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 89. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 90. TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES DE EDAD. No podrán ser trabajadores en los trabajos que a continuación se enumeran por cuanto suponen exposición severa a riesgo para su salud e integridad física:

A. ALTERACIÓN DE LA SALUD.

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos en temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen los ochenta decibeles.
5. Trabajos donde tenga que manipular sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, trabajos que impliquen exposición de radiaciones ultravioletas, infrarrojos y emisiones de radiofrecuencias.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
8. Aquellos que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.

B. TRABAJOS SUSCEPTIBLES DE AFECTAR LA MORALIDAD.

1. Queda prohibido emplear menores de dieciocho (18) años en la redacción, impresión, elaboración, distribución y venta de publicaciones o materiales contrarios a la moral y a las buenas costumbres.
2. Las demás que, para los menores, que señale el Ministerio del Trabajo o la Ley.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el servicio nacional de aprendizaje ò 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, o que obtengan el certificado de aptitud profesional expedido por el servicio nacional de aprendizaje “SENA”, podrán ser trabajadores en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes, de acuerdo con la Ley 1098 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia y la Resolución 01677 de 2008.

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

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 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; de acuerdo con la Ley 2101 de 2021.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche; de acuerdo con la Ley 2101 de 2021.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ningún menor de dieciocho (18) años podrá ser vinculado laboralmente sin la previa autorización escrita del **Inspector de Trabajo** o, en su defecto, del Ente Territorial Local (Comisaría de Familia o Alcaldía), de conformidad con el artículo 35 de la Ley 1098 de 2006. La Comunidad llevará un registro especial de estos trabajadores donde conste dicha autorización y el tipo de labor asignada

CAPÍTULO XX
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA COMUNIDAD Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 91. Son obligaciones especiales de la comunidad**:**

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Hacer entrega de los elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Afiliar a los trabajadores al Sistema General de Seguridad Social, de acuerdo con la elección libre y espontánea de éste a las entidades de su preferencia.
4. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedades. Para este efecto la Institución u obra mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
5. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
6. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
7. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo correspondiente de este reglamento y política interna.
8. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente, hacerle practicar examen laboral y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia

en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

9. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador decide radicarse en otro lugar y sigue con relación laboral con la **Comunidad**, el trabajador debe costear su traslado, pero si la decisión es del empleador, este costeará todo hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los familiares que con él conviven.

10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.

11. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

12. Conservar el puesto a las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la empleada en tales períodos o que se acuda a un preaviso.

13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

14. Seguir un debido proceso a todos los trabajadores, para la comprobación de las faltas cometidas por parte de estos.

15. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes dentro de la **Comunidad**.

16. Informar y suministrar las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio para los teletrabajadores.

17. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.

18. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.

19. Hacer el reporte de los accidentes laborales graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales (A.R.L.) y Empresas Promotoras de Salud (EPS) y lo establecido en el artículo 4º del decreto 1530 de 1996.

20. Adelantar en caso de muerte por enfermedad laboral o accidente de trabajo, junto con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (Copasst) o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según sea el caso, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, la investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitir a la A.R.L. correspondiente, en los formatos que para tal fin esta determine, los cuales deberán ser aprobados por la Dirección Técnica de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo.

21. Informar las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

22. Informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.

23. Dar cumplimiento a la **Ley 2466 de 2025**, en el sentido de establecer y publicar el procedimiento disciplinario dentro de la **Comunidad**, con el fin de garantizar los derechos al debido proceso y defensa de los trabajadores.

24. Garantizar el derecho a la desconexión laboral del trabajador, absteniéndose de formular requerimientos fuera de la jornada pactada, salvo situaciones de fuerza mayor o necesidad extrema del servicio.

25. Notificar de toda conducta que sea sancionada al trabajador y hacer efectiva la sanción dentro de los 30 días hábiles siguientes a la notificación de la sanción.

26. Cumplir con las estipulaciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de acuerdo a lo determinado en el Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015.

27. Garantizar el acceso al trabajador menor de edad a la capacitación laboral y conceder licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación

de su parte afiliarlo al sistema de seguridad social integral, así como suministrar cada cuatro (4) meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, siempre que el trabajador devengue hasta dos veces el salario mínimo legal mensual vigente.

28. Realizar el tratamiento de los datos personales del trabajador conforme a lo estipulado en el contrato de trabajo suscrito entre las partes, las finalidades descritas en el aviso de privacidad y las políticas internas de tratamiento de información de la **Comunidad**.

ARTÍCULO 92. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Presentar oportunamente y con veracidad toda la documentación requerida para la vinculación y afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral (Salud, Pensión, ARL, Caja), tanto personal como de sus beneficiarios, y reportar cualquier novedad o cambio de forma inmediata.

2. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y las políticas internas, acatando y cumpliendo las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la **Comunidad** o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tengan la calidad de secretos, procesos, proyectos, vida interna, asuntos pastorales o reserva legal de la **Comunidad**, conforme al artículo 260 de la Decisión 486 de la Comisión de la Comunidad Andina. Esta obligación persiste tras la terminación del contrato.

4. Cumplir rigurosamente la Ley 1581 de 2012 y las políticas de la **Comunidad** respecto a la protección de datos de estudiantes, padres de familia, proveedores, compañeros y directivos, guardando absoluta reserva sobre dicha información.

5. Velar por la seguridad física, emocional y moral de los niños, niñas y adolescentes vinculados a las obras de la **Comunidad**, siendo obligación imperativa reportar de inmediato cualquier sospecha de maltrato, abuso o riesgo contra un menor, so pena de incurrir en falta grave y responsabilidad legal.

6. Abstenerse estrictamente de iniciar, mantener o promover cualquier tipo de relación amorosa, afectiva, erótica o sexual con estudiantes o beneficiarios de la **Comunidad**, sin importar su edad o consentimiento. El incumplimiento será causal de terminación de contrato y denuncia penal inmediata ante las autoridades competentes.

7. Abstenerse de usar redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea o teléfonos personales para establecer contacto de carácter privado e informal con los estudiantes de la institución y/o con sus familias.
8. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad y honorabilidad, manteniendo una conducta pública y privada coherente con los principios éticos, morales y espirituales de la **Comunidad**.
9. Guardar rigurosa moral y respeto hacia superiores, compañeros, estudiantes y padres de familia, evitando cualquier agresión física, verbal o moral, y acatando celosamente el Manual de Convivencia y Gestión de la **Comunidad**.
10. Dar un trato adecuado y velar por el buen estado de los equipos, herramientas, activos e infraestructura de la **Comunidad**, reportando cualquier daño o anomalía inmediatamente al jefe inmediato.
11. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos, útiles, materias primas sobrantes y documentos facilitados para la labor.
12. Dar un uso exclusivo laboral y ético al Internet, correos electrónicos, redes sociales institucionales y licencias de software de la **Comunidad**, absteniéndose de utilizar las herramientas tecnológicas para fines personales o ajenos a la función contratada.
13. Preparar y entregar con puntualidad y calidad los informes, planeaciones curriculares, registros de calificaciones o reportes administrativos requeridos por la dirección, asegurando la veracidad de la información consignada.
14. Mantener un trato pedagógico y disciplinado con los estudiantes, absteniéndose de utilizar métodos de corrección que vulneren la dignidad del niño, niña o adolescente y garantizando la supervisión constante de los alumnos durante los descansos, cambios de clase o actividades extracurriculares.
15. Realizar, por parte del personal contable, administrativo o aquellos con manejo de información crítica, copias de seguridad (backups) diarias de su gestión, programas y archivos, garantizando la integridad y recuperación de los datos de la **Comunidad**.
16. Acatar las normas de higiene, seguridad industrial y salud en el trabajo; usar los elementos de protección personal (EPP), asistir a capacitaciones, realizar pausas activas y someterse a los tratamientos médicos y exámenes ordenados por la institución o médico tratante.
17. Prestar la colaboración y auxilio necesarios en caso de siniestro, riesgo inminente o urgencia que afecte a las personas o bienes de la **Comunidad**, respetando la normativa vigente sobre trabajo suplementario.

18. Mantener actualizada su dirección, domicilio y teléfono en la administración de la **Comunidad**, entendiéndose válidamente notificada cualquier comunicación enviada a la última dirección registrada.
19. Reportar inmediatamente cambios de estado civil, nacimientos o fallecimientos de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad para la actualización de registros legales y prestacionales.
20. Someterse a los controles de ingreso y salida, requisas programadas y pruebas de seguridad cuando la naturaleza del cargo o la **Comunidad** lo requieran para evitar irregularidades.
21. Someterse a pruebas de alcoholemia, tamizaje de sustancias psicoactivas o exámenes clínicos cuando la **Comunidad** lo requiera por razones de seguridad, prevención de riesgos laborales o ante la sospecha de comportamientos que alteren el normal desempeño de sus funciones; el trabajador autoriza desde su vinculación la realización de dichas pruebas por parte del personal de salud de la institución o entes externos autorizados.
22. Reportar incapacidades de la EPS o ARL de forma inmediata indicando el motivo de la misma, y dar aviso sobre cualquier ausencia por fuerza mayor o calamidad tan pronto se tenga conocimiento del hecho.
23. Cumplir estrictamente con el horario asignado, registrar los controles de asistencia, no ingresar a las sedes en horas no laborales sin autorización y retirarse de las instalaciones una vez finalizada la jornada.
24. Abstenerse de utilizar teléfonos móviles, redes sociales, audífonos o elementos de distracción personal durante la jornada laboral, especialmente en presencia de estudiantes o en áreas de atención al público.
25. Portar de manera permanente, decorosa y limpia el uniforme, zapatos y carné de identificación suministrados por la **Comunidad**, manteniendo siempre la imagen corporativa institucional.
26. Autorizar por escrito los descuentos de salario por pagos en exceso, errores de nómina o préstamos concedidos por la institución, conforme a las disposiciones legales.
27. Reportar cualquier conflicto de intereses y abstenerse de realizar actividades de competencia desleal o que riñan con los intereses y el objeto social de la **Comunidad**.
28. Entregar memorias, libros y conocimientos de cursos o seminarios patrocinados por la **Comunidad**, reconociendo que dicha información y los productos resultantes de la labor pertenecen exclusivamente a la institución.

29. Observar estrictamente el conducto regular y jerárquico establecido para cualquier petición, reclamo, observación o sugerencia relacionada con el servicio.

30. No consumir alimentos en puestos de trabajo o salones de clase fuera de los horarios y áreas estipuladas, y mantener el orden y aseo riguroso de su sitio de trabajo y de los servicios sanitarios.

31. Asistir con puntualidad y provecho a las capacitaciones, reuniones corporativas, actividades recreativas y culturales programadas por la **Comunidad** en cumplimiento de la ley.

32. Abstenerse de realizar cualquier tipo de proselitismo político o religioso ajeno a la doctrina y principios de la **Comunidad** dentro de sus instalaciones.

33. Mantener vigentes y al día los documentos personales y del vehículo (SOAT, licencia, técnico-mecánica) en caso de realizar funciones autorizadas de transporte para la **Comunidad**.

34. Al momento del retiro, realizar la entrega formal del cargo, devolviendo carné, dotación, herramientas, llaves, archivos y claves de acceso que hayan estado bajo su custodia, esto mediante acta de entrega detallada.

CAPÍTULO XXI
PROHIBICIONES PARA LA COMUNIDAD Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 93. En el presente artículo se detallan las prohibiciones generales que le son aplicables a la comunidad:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, salvo las excepciones legales respecto de salarios autorizadas por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo, las retenciones ordenadas por cooperativas y/o alimentos hasta el 50% según la ley, o cuando se reciba orden judicial o administrativa que se ajuste a la normatividad vigente.

2. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de este.

3. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o establecimientos específicos que determine **la Comunidad**.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos de asociación y libertad sindical.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político ajenas a su voluntad, o dificultarles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo sin el cumplimiento de los requisitos legales.
8. Emplear en las certificaciones laborales signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar sistemas de "lista negra" para impedir que el trabajador sea contratado en otras instituciones.
9. Cerrar intempestivamente la institución, y en caso de hacerlo, pagar a los trabajadores los salarios y prestaciones por el lapso que dure el cierre.
10. Realizar un tratamiento de datos personales diferente al autorizado por el trabajador en su contrato, aviso de privacidad y políticas de la institución.
11. Discriminar a las mujeres y personas con identidades de género diversas con acciones u omisiones que impidan la garantía de sus derechos laborales, incluyendo el racismo, la xenofobia y cualquier discriminación por orientación sexual, identidad de género, ideología política o credo religioso.
12. Exigir a personas en estado de embarazo tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan poner en riesgo el desarrollo normal del feto, garantizando su reubicación en puestos acordes a su estado sin afectar su salario ni condiciones de trabajo.
13. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género o por causas asociadas a estas circunstancias.
14. Despedir o presionar la renuncia de trabajadores por razones de carácter religioso, político, racial, étnico, orientación sexual o por padecer enfermedades o afectaciones a la salud mental.
15. Ejecutar, autorizar o permitir actos que constituyan acoso o violencia en el mundo del trabajo, entendidos como comportamientos inaceptables o amenazas que causen daño físico, psicológico, sexual o económico, ya sea de forma única o repetida.
16. Ejercer acoso o violencia a través de tecnologías de la información o comunicaciones relacionadas con el trabajo, o en cualquier espacio que se considere una extensión de las obligaciones laborales, incluyendo conductas provenientes de terceros, clientes o

proveedores.

ARTÍCULO 94. En el presente artículo se detallan las prohibiciones generales que le son aplicables a los trabajadores:

1. Sustraer de la Comunidad, obras o establecimientos los útiles de trabajo, las materias primas, productos elaborados, cualquier elemento institucional o clase de información sin el permiso correspondiente.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de estupefacientes, narcóticos, drogas enervantes o sustancias sicotrópicas, o permanecer en tales condiciones en las instalaciones, afectando la imagen de la Comunidad y la seguridad de los miembros que la conforman.
3. Conservar o portar armas o explosivos de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las autorizaciones legales vigentes para el personal de seguridad de la Comunidad.
4. Mantener dentro de las dependencias de la Comunidad licores, bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o cualquier producto semejante en cualquier cantidad.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Comunidad, especialmente cuando se trata de personal vinculado a proyectos especiales o atención directa de menores.
6. Ausentarse de las instalaciones o del sitio de trabajo asignado, o abandonar su labor antes de la hora establecida para los descansos o el fin de la jornada sin autorización previa.
7. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas o incitar a otros al incumplimiento de sus obligaciones contractuales.
8. Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo, así como utilizar las carteleras de la Comunidad para fines no autorizados.
9. Vender mercancías o artículos de cualquier índole a los compañeros de trabajo, estudiantes o acudientes dentro de las instalaciones institucionales.
10. Celebrar contratos de mutuo con o sin intereses, o negocios con títulos valores con compañeros, superiores, contratistas o proveedores dentro de las sedes de la Comunidad.
11. Efectuar labores sin tener la formación requerida o certificaciones vigentes, especialmente en tareas de alto riesgo como trabajo en alturas o manejo de energías peligrosas.

12. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato, o para permanecer o retirarse de organizaciones laborales.
13. Presentar para la admisión en la Comunidad o después para cualquier efecto, documentos o papeles falsos, dolosos, incompletos, enmendados o ajenos a la verdad.
14. Utilizar los sistemas de telecomunicaciones, teléfonos y acceso a Internet de la Comunidad en asuntos personales o ajenos al servicio.
15. Usar equipos celulares, audífonos, reproductores de música, cámaras o cualquier equipo electrónico distractor durante las horas de trabajo, especialmente en presencia de estudiantes.
16. Establecer o mantener relaciones de carácter amoroso, afectivo, erótico o sexual con estudiantes o beneficiarios de la Comunidad, independientemente de su edad, grado de instrucción o consentimiento.
17. Establecer contacto de carácter privado, informal o íntimo a través de redes sociales personales, WhatsApp o cualquier medio de comunicación fuera de lo estrictamente académico con los estudiantes y/o sus familias.
18. Omitir el reporte inmediato a su superior jerárquico y al área encargada de cualquier incidente o accidente de trabajo del que sea víctima o testigo, así como de cualquier condición insegura que ponga en riesgo la operación.
19. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas (especialmente estudiantes), o que amenace o perjudique la integridad de las maquinarias, elementos, edificios o sitios de trabajo de la Comunidad.
20. Ejecutar acciones o realizar publicaciones en redes sociales que perjudiquen los intereses, el buen nombre o la imagen institucional de la Comunidad.
21. Suministrar información confidencial o permitir el acceso a ella a terceras personas sin la autorización expresa del empleador.
22. Realizar un tratamiento de datos personales de estudiantes o compañeros diferente a las finalidades estipuladas en la política de tratamiento de datos personales y/o autorización para el tratamiento de datos personales de la comunidad.
23. Retirar archivos físicos o virtuales de la institución.
24. Borrar historiales de mensajes o dar a conocer documentos reservados sin autorización escrita.

25. Mantener documentos contables originales, facturas o copias firmadas y en general cualquier documento institucional fuera del control y archivo del departamento de contabilidad o tesorería.
26. Introducir en los computadores institucionales dispositivos externos no autorizados como memorias USB o accesorios que puedan comprometer la seguridad digital.
27. Elaborar o ayudar a elaborar servicios iguales, similares o conexos a los de la Comunidad para provecho propio o de terceros sin autorización expresa.
28. No aceptar ni acatar las órdenes que los superiores jerárquicos impartan para el desempeño del oficio o incitar a otros a desconocerlas.
29. Negarse a presentar informes o entregarlos con la intención de brindar información errada, inexacta o fuera de los tiempos establecidos.
30. Hacer afirmaciones falsas para eludir responsabilidad, conseguir beneficios personales o perjudicar a otros miembros de la institución.
31. Negarse a laborar tiempo extra cuando por motivos de emergencia la Comunidad lo requiera o sea necesario para la continuidad del servicio.
32. Reemplazar a otro trabajador en sus labores o cambiar de turno sin previa autorización del empleador.
33. Permanecer dentro de los lugares de trabajo en horas distintas a las de la jornada sin autorización expresa de la administración.
34. Suspender labores para tratar asuntos ajenos al trabajo que generen improductividad o pongan en riesgo la integridad de las personas o los bienes institucionales.
35. Cambiar o alterar métodos, procedimientos e instrucciones de trabajo sin autorización expresa de su empleador.
36. Recibir visitas personales en horas de trabajo, incluidos familiares, sin justa causa y sin autorización previa.
37. Tener demostraciones de cariño que indiquen relación amorosa con compañeros o clientes dentro de las instalaciones y en horario laboral.
38. Ocultar trabajos defectuosos o no informar sobre anomalías detectadas en los equipos o procesos de la Comunidad.
39. Causar desorden e instigar a los compañeros para que se presenten discordias o inconvenientes entre el personal.
40. Utilizar la posición jerárquica para obtener tratamientos especiales, préstamos o beneficios de personas que negocien con la Comunidad.

41. Omitir o alterar el control de entrada y salida, o presionar a terceros para modificar los registros de tiempo laboral.
42. Utilizar más tiempo del estrictamente indispensable en consultas médicas o periodos de descanso y alimentación autorizados.
43. Usar los uniformes de la Comunidad fuera de la institución y en horas no laborales sin previa autorización.
44. No utilizar los elementos de protección personal (EPP) y de bioseguridad que se le suministren conforme al cargo desempeñado.
45. Manejar u operar vehículos o equipos que no le han sido asignados sin autorización expresa.
46. Dar mal trato a los estudiantes, padres de familia o usuarios del servicio, o prestar a estos una atención deficiente o descortés.
47. No actuar con responsabilidad respecto a los inventarios asignados, las ventas realizadas o la legalización de procedimientos documentales.
48. Emplear expresiones vulgares u ofensivas en sus relaciones con compañeros, superiores, estudiantes o proveedores.
49. Fumar dentro de las instalaciones de la Comunidad o dormir durante las horas de trabajo.
50. Sacar vehículos o muebles de propiedad de la Comunidad sin autorización expresa y escrita del empleador.
51. Aprovecharse en beneficio propio de estudios, informaciones, mejoras o invenciones efectuadas durante el ejercicio de sus funciones.
52. Negarse a compensar con trabajo el tiempo disfrutado en permisos personales cuando la Comunidad requiera dicha compensación efectiva.
53. No portar la licencia de conducción vigente o documentos del vehículo al realizar funciones autorizadas para la Comunidad.
54. Omitir la comunicación inmediata al Comité de Convivencia sobre conductas de acoso laboral o maltrato de las que tenga conocimiento.
55. Negarse a mostrar el carné de identificación, permitir que otro lo use o realizarle enmendaduras.
56. Organizar reuniones en los lugares de trabajo, cualquiera que sea su objeto, sin previa autorización del jefe directo.
57. Dejar herramientas o equipos en sitios distintos a los señalados o entregarlos a personas no autorizadas.

58. Ingresar a sitios de acceso restringido o a la oficina de archivo sin el previo permiso de la administración.
59. Desacreditar o difamar por cualquier medio el nombre de la Comunidad, sus servicios o las personas que la integran.
60. Instalar software sin la debida licencia legal en los computadores de la Comunidad o dar a conocer claves de acceso personales a terceros.
61. Expedir certificados, constancias o recomendaciones en papelería oficial de la Comunidad sin autorización debida.
62. No asistir de manera injustificada a las diligencias de descargos para las cuales haya sido citado o negarse a firmar las notificaciones de ley.
63. Utilizar castigos físicos, lenguaje humillante o tratos degradantes contra los menores de edad o cualquier persona vinculada a la institución.
64. Consumir alimentos o bebidas en áreas restringidas, salones de clase o puestos de trabajo fuera de los horarios estipulados.
65. No actuar con diligencia en el cuidado de la salud mental y física, o inducir a compañeros al consumo de sustancias prohibidas.
66. Incumplir las normas de seguridad informática, borrando historiales de navegación o mensajes de los equipos institucionales.
67. Ejercer cualquier conducta de acoso sexual, entendida como el requerimiento de favores sexuales, asedio físico o verbal, o cualquier acto de naturaleza sexual no consentido, ya sea que se manifieste de manera única o repetida.
68. Realizar actos de acoso laboral, entendiéndose como toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un compañero o subordinado, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral o inducir la renuncia del mismo.
69. Ejercer violencias basadas en género, incluyendo actos de discriminación, exclusión o agresión contra mujeres o personas con identidades de género diversas, motivadas por su orientación sexual o identidad.
70. Utilizar medios tecnológicos (Ciberacoso) para hostigar, amenazar o vulnerar la intimidad de compañeros, superiores o estudiantes, extendiendo esta prohibición a comunicaciones realizadas fuera del horario laboral que afecten el entorno de trabajo.
71. Discriminar a sus compañeros de trabajo por razones de salud mental o afectaciones psicológicas, o por encontrarse bajo los protocolos de protección de la Resolución 3461 de 2025.

72. Ejercer cualquier tipo de presión, hostigamiento o amenaza contra compañeros, pasantes, aprendices o voluntarios que hayan denunciado actos de acoso o participado en procesos de investigación interna.

73. Ejercer tratos diferenciados o peyorativos contra trabajadores que sean víctimas de violencia de género en su ámbito personal o familiar.

74. Negarse a participar en las rutas de atención o desatender las medidas de protección dictadas por el Comité de Convivencia Laboral en casos de acoso o violencia.

75. Ocultar información, destruir pruebas o presionar a testigos en procesos relacionados con quejas de acoso sexual o laboral presentadas ante la Comunidad.

76. Realizar actos de acoso o violencia en el transporte provisto por la institución, en eventos sociales institucionales o en cualquier lugar donde se comparta en el marco de las obligaciones laborales.

77. Negarse a asistir, obstaculizar o postergar de manera injustificada la realización de los exámenes médicos ocupacionales (de ingreso, periódicos, de egreso o por cambio de funciones) ordenados por la Comunidad en cumplimiento de la Resolución 1843 de 2025.

78. Ocultar, falsificar o suministrar información inexacta al personal médico durante las evaluaciones ocupacionales sobre antecedentes clínicos, restricciones o condiciones de salud que puedan poner en riesgo su salud.

79. Incumplir o desacatar las recomendaciones, restricciones médicas o contramedidas laborales emitidas por el médico ocupacional tras las evaluaciones realizadas bajo el marco legal vigente.

80. Negarse a la realización de pruebas complementarias, paraclínicas o de laboratorio que el médico ocupacional determine necesarias para evaluar la aptitud laboral según los riesgos del cargo.

CAPÍTULO XXII
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 95. El incumplimiento de algunas de las obligaciones o la violación de alguna de las prohibiciones o faltas señaladas en este reglamento, en el contrato individual, o cualquier manual que haga parte integral

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

1. Amonestación: La amonestación consiste en la advertencia verbal o por escrito en formato designado por el empleador que el inmediato superior hace al trabajador que comete violación leve de sus obligaciones laborales. La sola amonestación no se considera sanción pero se tendrá en cuenta para dar inicio al proceso disciplinario de ser reiterativo en dos oportunidades.

2. Llamado de atención: El llamado de atención se hace por escrito en caso de que el trabajador cometa falta leve o en caso de que a juicio de la Comunidad la naturaleza de la falta así lo haga aconsejable. (Llamado al compromiso o amonestación escrita en la carpeta laboral del trabajador).

3. Suspensión disciplinaria: La suspensión disciplinaria podrá imponerla la Comunidad en caso de faltas o violación de prohibiciones que no ameriten la terminación del contrato. La suspensión no podrá exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia, conforme al artículo 112 del CST. Durante este tiempo el contrato se suspende sin derecho a remuneración.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: De los criterios para determinar si la falta es leve, grave, específica: Atendiendo al debido proceso que le asiste al trabajador y demás derechos laborales conexos, deben examinarse las circunstancias de tiempo, modo o lugar que den lugar a la sanción disciplinaria y también aquellas circunstancias agravantes o atenuantes de la conducta del trabajador, que a la postre contribuirán a graduar la falta y su sanción.

Se determinará la sanción de conformidad con los siguientes criterios:

1. El grado de culpabilidad.
2. El grado de perturbación del servicio.
3. La naturaleza esencial del servicio.
4. La falta de consideración para con los compañeros, superiores, clientes, miembros del gremio y cualesquiera terceros de buena fe.

5. La reiteración de la conducta, se tendrá en cuenta las amonestaciones y/o antecedentes disciplinarios que llevaron a iniciar el proceso de descargos.
6. La jerarquía y mando que el trabajador tenga dentro de la Comunidad.
7. La naturaleza y efectos de la falta, las modalidades y circunstancias del hecho
8. La trascendencia social de la falta y el mal ejemplo dado.
9. El aprovechamiento de la confianza depositada en el trabajador.

:**PARÁGRAFO TERCERO:**

CIRCUNSTANCIAS DE ATENUACIÓN

1. Haber observado un excelente comportamiento antes de cometer la falta.
2. Haber obrado por motivos nobles o altruistas.
3. Haber confesado voluntariamente la comisión de la falta.
4. El haber procurado corregir o evitar los efectos nocivos de la falta, antes de iniciarse el proceso disciplinario.
5. El haber sido inducido a cometer la falta por un superior.

CIRCUNSTANCIAS DE AGRAVACIÓN.

1. El efecto perturbador de la falta con relación a la marcha institucional.
2. El grado de afectación de los derechos ajenos.
3. El haber procedido por motivos innobles o fútiles.
4. El haber obrado en complicidad con otras personas.
5. El haber cometido la falta abusando de la confianza depositada en el trabajador por sus superiores o compañeros.
6. El haber actuado con premeditación.
7. Lesionar seriamente los intereses de la Comunidad, la dignidad de los menores, el buen nombre institucional o la moralidad pública..
8. Haber cometido la misma falta dos veces en el mismo semestre.

ARTÍCULO 96. Faltas Disciplinarias En Particular: Estas hacen referencia a las que se desprenden del Manual de funciones de cada trabajador, debido a que la exigencia de labores se determina por el cargo y nivel de responsabilidad.

ARTÍCULO 97. Clasificación de las faltas: para efectos de aplicación del presente Reglamento de Trabajo, las faltas se dividen en **leves, graves, y específicas.** Cualquier falta que esté contemplada como delictiva en el Código Penal será puesta en conocimiento de las autoridades judiciales o administrativas competentes por parte del representante legal de la Comunidad o a quien él delegue, cumpliendo las normas relativas al debido proceso.

Concepto de faltas leves: Son aquellos comportamientos cometidos por primera vez siempre y cuando no revistan gravedad o lesionen el bien común o la integridad de la Comunidad.

Concepto de faltas graves: Son aquellos comportamientos cometidos por el trabajador que interfieren en el normal desarrollo de las actividades principales de la comunidad y lesionan con suma gravedad, el interés general de la misma. Se consideran faltas graves generales todos los comportamientos dolosos o de mala fe que por su índole, intención y consecuencia vulneran seriamente el buen nombre de la comunidad y el desarrollo de las actividades principales de esta. La ejecución de una falta grave puede generar la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, así sea por una sola vez.

Concepto de faltas específicas: Cada trabajador cuenta con unas funciones determinadas, las cuales pueden ser plasmadas en el contrato laboral, anexo de actividades o en otrosí al contrato, el incumplimiento de esas funciones específicas de acuerdo con el estudio de atenuantes puede entenderse como falta **GRAVE** aunque se cometa por primera vez; dependerá del proceso disciplinario determinar la sanción que puede ser llamado de atención, suspensión o la consecuencia de terminar el contrato de manera unilateral con justa causa.

ARTÍCULO 98. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus correspondientes sanciones disciplinarias así:

1. El retardo hasta de DIEZ (10) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Comunidad:

    - PRIMERA VEZ: Amonestación verbal por parte del jefe inmediato, Coordinador o Ecónoma.

- SEGUNDA VEZ: Llamado de atención por escrito, previa aplicación del procedimiento disciplinario y sancionatorio.
- TERCERA VEZ: Plan de mejora por parte del trabajador.
- CUARTA VEZ: Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días o la terminación con justa causa del contrato laboral.

2. La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, no llegar a laborar a la hora de su ingreso o retirarse de su sitio de trabajo antes de la finalización de su jornada sin previo consentimiento de su jefe:

- **PRIMERA VEZ:** Llamado de atención escrito y/o suspensión del trabajo por un (1) día.
- **SEGUNDA VEZ:** Suspensión del trabajo hasta por tres (3) días.
- **TERCERA VEZ:** Suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días.
- **CUARTA VEZ:** La terminación con justa causa del contrato laboral.

3. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias según el contrato laboral y anexo de funciones:

- **PRIMERA VEZ:** Llamado de atención escrito y/o suspensión del trabajo por un (1) día.
- **SEGUNDA VEZ:** Suspensión del trabajo hasta por DOS (2) días.
- **TERCERA VEZ:** La terminación con justa causa del contrato laboral.

4. El descuido, negligencia u omisión en el uso y conservación de los recursos, bienes e infraestructura corporativa, tales como dejar encendidos aparatos electrónicos, luminarias o sistemas de aire acondicionado fuera de la jornada laboral (con excepción de aquellos equipos que por razones estrictamente operativas o técnicas requieran un funcionamiento continuo de veinticuatro horas), así como el uso inadecuado, desproporcionado o injustificado de los recursos de agua y energía, o el daño accidental pero imputable a la falta de diligencia, cuidado y precaución en el manejo de los implementos, herramientas, dotaciones y materiales propiedad de la Comunidad, se calificará como un incumplimiento a las obligaciones laborales y se sancionará de manera progresiva de la siguiente forma, garantizando en todo caso el debido proceso y el derecho a la defensa en diligencia de descargos:

PRIMERA VEZ: Llamado de atención
SEGUNDA VEZ: Siempre que la conducta no haya irrogado un perjuicio grave o un daño irreparable a las finanzas o bienes de la institución, se aplicará sanción de llamado de atención formal por escrito
TERCERA VEZ: Suspensión del contrato hasta por tres (3) días hábiles y/o asumir la totalidad del costo de reparación, reposición o restitución del daño material efectivamente causado a los implementos o infraestructura de la Comunidad siempre que se demuestre en diligencia de descargos que el daño se ocasionó por negligencia por parte del colaborador.
CUARTA VEZ: Terminación del contrato de trabajo y/o asumir la totalidad del costo de reparación, reposición o restitución del daño material efectivamente causado a los implementos o infraestructura de la Comunidad siempre que se demuestre en diligencia de descargos que el daño se ocasionó por negligencia por parte del colaborador.

5. Atender, durante las horas de trabajo, asuntos u ocupaciones distintos a los que se le señalen:

- **PRIMERA VEZ:** Amonestación verbal.
- **SEGUNDA VEZ:** Llamado de atención por escrito.
- **TERCERA VEZ:** Suspensión del contrato hasta por ocho (8) días y suscripción de plan de mejora

6. No reportar oportunamente incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades, alteraciones físicas o psíquicas, o incumplir con los programas de vigilancia epidemiológica y condiciones de seguridad según la Resolución 1843 de 2025 y el SG-SST:

- **PRIMERA VEZ:** Amonestación verbal (si no hay afectación). De existir riesgo o daño, suspensión hasta por (1) días.
- **SEGUNDA VEZ:** Llamado de atención por escrito, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
- **TERCERA VEZ:** terminación con justa causa del contrato laboral.

7. El incumplimiento de las responsabilidades frente al SG-SST, obligaciones especiales del trabajador (Art. 86) y prohibiciones generales (Art. 88), o cualquier incumplimiento parcial de este reglamento:

- **PRIMERA VEZ:** Llamado de atención escrito.
- **SEGUNDA VEZ:** llamado de atención por escrito y plan de mejoramiento.
- **TERCERA VEZ:** Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días o la terminación con justa causa del contrato laboral.

8. Permanecer ocasionalmente fuera de su puesto de trabajo o interrumpir la labor de sus compañeros sin causa justificada:

- **PRIMERA VEZ:** Amonestación verbal.
- **SEGUNDA VEZ:** Llamado de atención por escrito.
- **TERCERA VEZ:** Llamado de atención por escrito y plan de mejoramiento.
- **CUARTA VEZ:** Suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.

9. Utilizar el celular personal, equipos de cómputo de forma inadecuada o elementos electrónicos distractores que impidan la concentración o el cuidado de los estudiantes:

- **PRIMERA VEZ:** Amonestación verbal.
- **SEGUNDA VEZ:** Llamado de atención por escrito.
- **TERCERA VEZ:** Llamado de atención por escrito y plan de mejoramiento
- **CUARTA VEZ:** Suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.

10. No asistir a las capacitaciones, entrenamientos o reuniones programadas por la Comunidad sin excusa válida:

- **PRIMERA VEZ:** Amonestación verbal.
- **SEGUNDA VEZ:** Llamado de atención por escrito y plan de mejoramiento. **TERCERA VEZ:** Llamado de atención por escrito y/o Suspensión en el trabajo hasta por un (1) día.
- **CUARTA VEZ:** Suspensión en el trabajo hasta por dos (2) días.

11. Causar daños leves en activos, no contestar el teléfono corporativo, exceder tiempos de almuerzo, descuidar la presentación personal o uniforme, omitir procedimientos de circulares, no marcar ingreso/salida, arrojar basuras, no separar residuos, no devolver préstamos de elementos o no reportar errores propios o de compañeros:

- **PRIMERA VEZ**: Amonestación verbal.
- **SEGUNDA VEZ:** Llamado de atención por escrito
- **TERCERA VEZ:** Plan de mejoramiento, suspensión por un (1) día

PARÁGRAFO PRIMERO: La reincidencia en un mismo trimestre de las faltas antes enunciadas será tomada como falta grave que como consecuencia puede ocasionar la terminación del contrato laboral.

ARTÍCULO 99. Concepto de faltas graves: Son aquellos comportamientos cometidos por el trabajador que interfieren en el normal desarrollo de las actividades principales de la compañía y lesionan con suma gravedad, el interés general de la empresa. Se consideran faltas graves generales todos los comportamientos dolosos o de mala fe que por su índole, intención y consecuencia vulneran seriamente el buen nombre de la comunidad y el desarrollo de las actividades principales de la empresa. La ejecución de una falta grave puede generar la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, así sea por una sola vez.

ARTÍCULO 100. Constituyen faltas graves generales.

1. Haber proporcionado datos falsos, documentos adulterados o información inexacta en el proceso de selección o en la documentación para su contratación.
2. Ocultar información médica relevante, antecedentes clínicos o restricciones en los exámenes de ingreso, periódicos o de egreso (**Res. 1843 de 2025**).
3. Asistir a la jornada laboral con acompañantes o familiares sin autorización expresa, especialmente si son menores de edad.
4. Eliminar, alterar o manipular los servidores, sistemas de facturación, bases de datos o software de recaudo de la Comunidad.
5. Presentar certificados médicos, incapacidades o soportes falsos o alterados para justificar ausencias o retrasos.
6. Modificar, retirar o desactivar dispositivos de protección o mecanismos de seguridad de infraestructura y maquinaria sin autorización.

7. Alterar los registros de entrada/salida, indicadores de procesos, vales de transporte o gastos de representación.
8. Realizar labores bajo el influjo de alcohol, narcóticos o drogas enervantes, o consumirlas dentro de las instalaciones, teniendo en cuenta que se está a cargo de menores de edad y adultos mayores.
9. Alterar, borrar o sustraer información física o digital relacionada con planes estratégicos o archivos históricos de la Comunidad.
10. Permitir que una persona inicie labores o formación sin el aval de **RECTORÍA** y la debida afiliación a la seguridad social.
11. Dormir durante las horas de trabajo.
12. Demorar injustificadamente la entrega de sumas de dinero recibidas por concepto de ingresos de la Comunidad.
13. Omitir datos o consignar información inexacta en informes, balances o relaciones solicitadas por superiores.
14. Participar en actos que atenten contra la imagen, credibilidad, principios religiosos o valores institucionales de la Comunidad.
15. Facturar erróneamente u omitir el cobro de servicios a padres de familia o clientes.
16. Utilizar de forma indebida el nombre, marcas, logos o símbolos de la Comunidad en beneficio propio o de terceros.
17. Pedir o recibir propinas, dádivas o beneficios de cualquier clase de usuarios, proveedores o clientes.
18. Dar uso indebido al Internet o recursos tecnológicos para fines ajenos al trabajo o de carácter censurable.
19. Divulgar información CONFIDENCIAL conocida por razón de su cargo.
20. Incumplir los protocolos de protección de datos personales y acuerdos de confidencialidad de la institución.
21. Modificar, traducir o adaptar el software propiedad de la Comunidad sin consentimiento previo.
22. Ceder o informar claves de acceso personales o ajenas a los sistemas de la institución.
23. Borrar intencionalmente archivos del sistema que afecten la continuidad del servicio o la memoria institucional.
24. Sustraer información sensible o bases de datos de estudiantes y acudientes en beneficio propio o de terceros.

25. Destruir, mutilar o hacer desaparecer documentos oficiales de la Comunidad o de sus estudiantes, trabajadores, clientes o proveedores.
26. Manipular de manera negligente los equipos destinados a sus labores causando daño o riesgo.
27. Ser renuente a cumplir jornadas en días festivos o turnos especiales cuando la naturaleza del servicio lo exija.
28. Incumplir las políticas de seguridad informática y el cambio periódico de contraseñas.
29. Consultar sin autorización archivos físicos o digitales con información financiera o privada de la Comunidad.
30. Retirar archivos o suministrar información sobre la Comunidad a terceros sin autorización escrita.
31. Elaborar o suministrar a terceros diseños, métodos pedagógicos o documentos de organización interna sin permiso.
32. Fumar o inducir a otros a hacerlo dentro de las instalaciones de la Comunidad.
33. Consumir bebidas embriagantes o inducir a otros a hacerlo dentro de la institución o en actividades que la representen.
34. Ingresar a la Comunidad elementos ajenos al trabajo que afecten el desempeño o la seguridad de los menores.
35. Realizar o promover ventas, rifas o comercialización de productos no autorizados entre el personal o los usuarios.
36. Violar el pacto de exclusividad, prestar servicios similares a terceros o desviar usuarios hacia la competencia.
37. Cobrar valores diferentes a los estipulados oficialmente por la Comunidad.
38. Dañar o destruir intencionalmente objetos, mercancía o elementos de trabajo de la Comunidad o compañeros.
39. Desatender los métodos, manuales y políticas de procedimiento implantados para el desarrollo de las funciones.
40. Otorgar beneficios o descuentos sobre servicios sin autorización previa de la Dirección.
41. Solicitar auxilios, bonos o productos a los proveedores de la institución aprovechando su cargo.
42. Realizar autopréstamos, "jineteo" de fondos o uso de dinero de la Comunidad para fines personales.

43. Aprovechar en beneficio propio o ajeno descubrimientos o informaciones obtenidas con ocasión de su trabajo.
44. Esconder trabajos defectuosos, errores contables o fallos pedagógicos y de enfermería.
45. Maltratos de palabra u obra, faltas de respeto a la dignidad humana o promover riñas entre miembros de la Comunidad.
46. Causar accidentes de trabajo o incidentes de seguridad graves por negligencia o imprudencia.
47. Desobediencia grave a este Reglamento, manuales de funciones e instrucciones de la Dirección.
48. Ejercer acoso u hostigamiento psicológico o sexual contra cualquier miembro de la Comunidad o incumplimiento del código ético (Ley 2365 de 2024).
49. Incumplimiento reiterativo de metas o funciones determinadas en la evaluación de desempeño.
50. Cometer actos de fraude, hurto, estafa, conflicto de intereses o corrupción.
51. Actuar de forma desleal o deshonesta contra los intereses de la Comunidad.
52. Dañar con dolo implementos y materiales de cualquier dependencia institucional.
53. Ocasionar daños a bienes muebles e inmuebles por descuido grave o intención manifiesta.
54. Utilizar información privilegiada para fines distintos a la operación institucional.
55. Salir de las instalaciones o abandonar el puesto de trabajo sin autorización expresa.
56. Apropiarse de ideas o producciones intelectuales de compañeros sin respetar los derechos de autor.
57. Acceder a páginas de contenido pornográfico o censurable utilizando recursos de la Comunidad.
58. Ser cómplice o encubridor en la ejecución de una falta grave.
59. Injuriar, calumniar o realizar falsas imputaciones contra trabajadores o directivos.
60. Ejercer intimidación o violencia que amedrente a cualquier miembro de la Comunidad, incluyendo estudiantes.
61. Denigrar del buen nombre de la Comunidad o sus directivos mediante comentarios públicos.
62. Uso de vocabulario soez con estudiantes, padres de familia, compañeros, directivos o proveedores.
63. Propiciar escándalos que afecten la convivencia y la paz en las instalaciones.
64. Poner en peligro la seguridad de las personas o bienes de la Comunidad por omisión negligente.

65. Retener o apoderarse de dineros o bienes confiados por razón de su oficio.

66. Aprovechar indebidamente la relación con proveedores o clientes para fines personales.
67. Dedicarse en el sitio de trabajo a negocios particulares o ventas ajenas a la institución.
68. Ejecutar funciones de otro trabajador sin orden superior, salvo emergencia justificada.
69. Desatender protocolos de seguridad informática o física comunicados por la institución.
70. Tolerar el incumplimiento de normas por parte del personal bajo su mando.
71. Modificar sin autorización las condiciones de los servicios prestados a los usuarios.
72. Retener injustificadamente archivos o solicitudes para el desempeño de sus funciones.
73. Arrendar o vender trabajos derivados basados en la propiedad intelectual de la Comunidad.
74. Incurrir en errores operativos que causen grave perjuicio económico o moral, incluso por primera vez.
75. Abusar de la confianza para realizar actos contra la moralidad pública y el buen nombre institucional.
76. Portar o usar cualquier tipo de arma que ponga en riesgo la seguridad de la Comunidad.
77. Publicar en redes sociales información que afecte los intereses o la privacidad institucional.
78. Violar protocolos de red para dañar archivos o adulterar información confidencial.
79. No cumplir las metas de servicio o calidad tras haber sido retroalimentado.
80. Violación grave de las obligaciones contractuales o prohibiciones del Artículo 94 de este Reglamento.
81. Ser reincidente en faltas leves dentro de un mismo trimestre
82. Ejercer o promover discriminación (raza, identidad de género, religión o política) según Ley 2466 de 2025.
83. Omitir el reporte de ventas, actividades o novedades en la forma y tiempo establecidos.
84. Mantener exceso de confianza o conductas inapropiadas con estudiantes que comprometan la ética.
85. Apropiarse de objetos olvidados por los usuarios dentro de la Comunidad.
86. Recibir más de 2 quejas justificadas de usuarios sobre el servicio o trato recibido.
87. Incumplir responsabilidades en comités asignados (COPASST, Convivencia).
88. Discriminar a compañeros por situaciones inherentes a la salud mental o protocolos de la Res. 3461 de 2025.
89. Omitir el reporte de actos de violencia basada en género de los que sea testigo.

90. Establecer o intentar establecer relaciones amorosas, afectivas o sexuales con estudiantes, sin importar su edad o consentimiento.

91. Realizar un suministro inadecuado de medicamentos, alterar dosis o no seguir estrictamente las prescripciones médicas de las Hermanas o usuarios a cargo.

92. Omitir el cuidado, vigilancia o administración de tratamientos médicos requeridos por las personas bajo su cuidado asistencial.

93. Realizar procedimientos de enfermería o salud sin la debida diligencia, poniendo en riesgo la vida o integridad de las Hermanas o pacientes.

94. Faltar al respeto a superiores, compañeros, y estudiantes confiados bajo su cuidado

PARÁGRAFO PRIMERO. La imposición de un llamado de atención por escrito, una suspensión de hasta dos (2) meses o la decisión de terminar el contrato de trabajo, dependerá de los atenuantes y/o agravantes que rodeen la falta. La Comunidad tiene la facultad de aplicar la sanción más alta permitida por la ley aun cuando la falta se cometa por primera vez, siempre que su gravedad así lo amerite.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la Comunidad (despido con justa causa) se entiende como un medio jurídico para extinguir la relación contractual ante el incumplimiento de lo pactado, y no meramente como una sanción disciplinaria progresiva.

PARÁGRAFO TERCERO. La parte que termine unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra por escrito, al momento de la extinción, la causa o motivo concreto de esa determinación; no podrán alegarse posteriormente causales distintas. En el caso de los trabajadores que deseen terminar su contrato de manera voluntaria, deberán dar aviso escrito a la Comunidad con una antelación no inferior a treinta (30) días, en concordancia con lo previsto en la **Ley 2466 de 2025**.

PARÁGRAFO CUARTO. La calificación de la gravedad de la violación de las obligaciones y prohibiciones será competencia de la Comunidad. Dicha gravedad se determinará por los hechos ocurridos, la naturaleza de la falta, el impacto en la formación de los estudiantes o el cuidado de las Hermanas, y las consecuencias derivadas. Toda justa causa de terminación deberá estar plenamente demostrada en el proceso y darse a conocer al trabajador al momento de la ruptura del vínculo.

ARTÍCULO 101. Faltas Específicas. Son aquellas directamente relacionadas con la función o actividad de cada trabajador según su cargo, descritas en el manual de funciones, el contrato laboral o sus anexos. El

incumplimiento de estas funciones, debido a la responsabilidad del cargo, podrá ser calificado como falta grave y dará lugar a la terminación unilateral del contrato sin indemnización, incluso en la primera ocurrencia. La Comunidad podrá establecer para ciertos cargos la realización de labores conexas o complementarias que, aunque no sean el eje principal del cargo, resulten necesarias para el servicio.

ARTÍCULO 102. Cargos de Dirección, Confianza y Manejo. Los trabajadores que ejercen estos cargos tienen la obligación especial de conocer, cumplir y velar por que sus subordinados acaten las políticas internas de desconexión laboral, protección de datos personales, el aviso de privacidad y la confidencialidad de la institución. El descuido en esta vigilancia se considerará falta grave por la naturaleza de su responsabilidad.

CAPÍTULO XXIII
PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 103. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, dando cumplimiento al artículo 29 de la Constitución Política de Colombia y en aras de respetar el derecho a la defensa, la comunidad deberá realizar los descargos al trabajador conforme el procedimiento que se señalará más adelante. Dichos descargos se harán con la presencia de al menos un testigo de igual o menor rango laboral que el trabajador, si éste así lo requiere, el asesor jurídico que para tal efecto designe el empleador y un representante de este, y si el trabajador está sindicalizado, se harán en presencia de dos representantes de la organización sindical a la que pertenezca.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la comunidad de interponer o no la sanción definitiva, esto en virtud de lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 2466 del 2025 que modificó artículo 115 Código Sustantivo del Trabajo.

Tendrán facultad de realizar diligencias de descargos a los trabajadores ante un eventual incumplimiento, **HERMANA DIRECTORA Y/O HERMANA RECTORA** de la **COMUNIDAD HIJAS DE MARÍA AUXILIADORA - PROVINCIA NUESTRA SEÑORA DE LAS NIEVES,** podrá delegar para el personal, que la diligencia de descargos a los trabajadores las realice el **JEFE INMEDIATO, COORDINADORA Y/O ECÓNOMA** o quien haga sus veces, y/o asesor jurídico externo de la compañía, estos una vez realizada la diligencia, informará de inmediato a la Alta Gerencia de la Comunidad o a la persona encargada por esta, quienes tienen la

facultad de sancionar a los trabajadores que incurran en faltas a este reglamento y las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

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

La Comunidad notificará a la persona sancionada por escrito y la sanción se hará efectiva dentro de los 30 días hábiles siguientes a su notificación, los días de la sanción serán continuos.

CAPÍTULO XXIV
FORMAS DE APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARÍAS.

ARTÍCULO 105. La **COMUNIDAD HIJAS DE MARÍA AUXILIADORA - PROVINCIA NUESTRA SEÑORA DE LAS NIEVES,** dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 7 de la Ley 2466 que modificó el artículo 115 del CST, en armonía con los lineamientos obligatorios de la Circular Interna No. 0049 de 2026 del Ministerio del Trabajo, establece el procedimiento para aplicar las sanciones disciplinarias de acuerdo con las faltas cometidas por el trabajador, como pasa indicarse;

1. **Comunicación formal:** Apertura del proceso al trabajador o trabajadora de manera oficial.
2. **Indicación de cargos:** Notificación por escrito de los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso
3. **Traslado de pruebas:** Entrega al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos.
4. **Término para la defensa:** Se otorgará un término para manifestarse frente a los motivos, controvertir pruebas y allegar las necesarias para su defensa, el cual **en ningún caso podrá ser inferior a cinco (5) días**, garantizando que si el trabajador posee una discapacidad comunicativa o sensorial se implementarán de oficio los ajustes razonables y soportes técnicos para remover barreras y asegurar su comprensión y participación efectiva, levantándose un acta detallada de la diligencia.

5. **Pronunciamiento definitivo:** Decisión motivada identificando específicamente las causas o motivos que la sustentan.
6. **Imposición de sanción:** En caso de hallarse responsable, se impondrá una sanción proporcional a la falta.
7. **Derecho de impugnación:** Se garantizará al trabajador la posibilidad de controvertir la decisión ante la segunda instancia definida en este Reglamento.

PARÁGRAFO PRIMERO: Frente al procedimiento disciplinario especial que se debe aplicar por concepto de **BAJO RENDIMIENTO** es preciso traer a colación el artículo 2.2.1.1.3 del Decreto 1072 de 2015 quien establece:

PROCEDIMIENTO TERMINACIÓN UNILATERAL POR RENDIMIENTO DEFICIENTE. Para dar aplicación al numeral 9) del artículo 7 del Decreto número 2351 de 1965, el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

1. Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
2. Si hechos los anteriores requerimientos el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y
3. Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
4. Así las cosas, se debe realizar un primer requerimiento al trabajador, es decir, una primera diligencia de descargos, esta se debe dar en razón al bajo rendimiento del trabajador ya que no tiene el rendimiento necesario.
5. Debe realizar un segundo requerimiento con una diferencia de no menos de 8 días, es decir, puede ser de 15 días o un mes, en donde se realice nuevamente una diligencia de descargos que permita evidenciar si el trabajador acató las sugerencias realizadas.
6. Si ya definitivamente el empleador observa que el trabajador realmente no presenta mejoría alguna en su rendimiento y desempeño laboral, se debe realizar un tercer requerimiento en donde el

empleador exponga ante el trabajador un cuadro comparativo o una gráfica que permita evidenciar el bajo rendimiento, enfrentando los resultados de todos aquellos que ocupen el mismo cargo, allí el trabajador tal cual como en los anteriores requerimientos debe presentar sus descargos por escrito y estos serán valorados por el empleador quien manifestara sus consideraciones y decisiones al respecto y de la misma manera, es decir, por escrito lo comunicará al trabajador.

7. Como resultado del procedimiento descrito anteriormente se obtendrá la prueba del REAL y DEFICIENTE RENDIMIENTO DEL TRABAJADOR momento en el cual se configura la justa causa de terminación de contrato de trabajo y por lo tanto se podrá dar aplicación a lo establecido en el Código Sustantivo Laboral en su artículo 62 numeral 9.

PARÁGRAFO SEGUNDO: De conformidad con la Circular Interna No. 0049 de 2026 y la Sentencia SU-111 de 2025 de la Corte Constitucional, cuando el deficiente rendimiento esté asociado o coincida con una condición de salud, incapacidad médica o situación de discapacidad material del trabajador (calificada o notoria), la Comunidad estará obligada a demostrar de forma previa que evaluó técnicamente la viabilidad de ajustes razonables, reubicación o readaptación del puesto de trabajo conforme al Manual de la Resolución 3050 de 2022, y si persiste una incompatibilidad insuperable, no podrá aplicar el despido de forma directa, quedando compelida a tramitar y obtener la autorización previa y expresa del Inspector de Trabajo y Seguridad Social, sin cuya venia la desvinculación será ineficaz y ordenará el reintegro inmediato del operario

PARÁGRAFO TERCERO: La comunidad no puede imponer sanciones a sus trabajadores que no se encuentren previstas en el código sustantivo del trabajo, pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contrato laboral, políticas laborales, manual de funciones o descripción del cargo, código de conducta o en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO CUARTO: Hace parte integral del presente Reglamento Interno de Trabajo, cualquier manual de procedimiento disciplinario, creado por la empresa, a fin de dar aplicación a lo establecido en la legislación y brindar al trabajador el derecho de defensa sobre las posibles faltas cometidas que den origen a la aplicación de una sanción disciplinaria o terminación del contrato laboral.

CAPÍTULO XXV
RECLAMOS. PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRÁMITE

ARTÍCULO 106. Los trabajadores de la comunidad podrán presentar observaciones respetuosas por escrito ante sus superiores jerárquicos y/o ante el área de:

1. **PRIMERA INSTANCIA:** Jefe inmediato o Coordinación de área.
2. **SEGUNDA INSTANCIA:** Hermana Directora y/o rectora de la obra. O la representante legal suplente

O quien haga sus veces, de acuerdo con lo establecido en el orden jerárquico de la comunidad. Las inquietudes de los trabajadores deberán ser resueltas dentro de un tiempo razonable, en atención a su naturaleza y/o complejidad del asunto a definir.

CAPÍTULO XXVI
DE LAS PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS

ARTÍCULO 107. La **COMUNIDAD HIJAS DE MARÍA AUXILIADORA - PROVINCIA NUESTRA SEÑORA DE LAS NIEVES,** podrá reconocer a sus trabajadores de mera liberalidad, primas, bonificaciones extralegales u ocasionales, prestaciones adicionales, de acuerdo a las decisiones que al respecto adopte el **CONSEJO PROVINCIAL**, las que se entenderán no retribuyen el servicio prestado, constituyen actos de liberalidad de la Comunidad y en consecuencia no forman parte del salario para ningún efecto o liquidación de derechos laborales, incluida prestaciones, aportes a la seguridad social e indemnizaciones, de acuerdo a lo establecido en el art. 128 del Código sustantivo del Trabajo, las cuales deberán constar en documento anexo (otrosí) al contrato laboral, en donde se precisará el concepto por el cual se otorga, el valor y la periodicidad correspondiente.

CAPÍTULO XXVII
TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 108. La terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la comunidad, que también se conoce con el nombre de despido, no es una sanción disciplinaria propiamente dicha, sino un medio jurídico para extinguir la relación contractual.

Todas las faltas leves, graves y específicas, podrían desencadenar la terminación unilateral del contrato, dependerá de los atenuantes, agravantes, pruebas entregadas por el trabajador o las recaudadas por el

empleador y el desarrollo del debido proceso la toma de la decisión; el listado de faltas enumeradas en el presente reglamento, las especificadas en contrato laboral, anexos, memorandos, circulares del empleador son aplicables en este capítulo.

Adicional las establecidas concretamente en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, a decir;

1. El haber 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, los compañeros de trabajo y los estudiantes.
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 y 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; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
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 inejecución, 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 la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa, esto una vez, el trabajador sea incluido en nómina de pensionado.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera 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.

PARÁGRAFO PRIMERO: En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

CAPÍTULO XXVIII
PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL MUNDO DEL TRABAJO

ARTÍCULO 109. Definición de Acoso Laboral. De conformidad con la Ley 1010 de 2006 y la **Ley 2466 de 2025**, constituye acoso laboral toda conducta persistente y demostrable —o incluso **una sola conducta de gravedad extrema**— ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, jefe, compañero o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir a la renuncia. Se protege especialmente la salud mental, la dignidad y la armonía en la Comunidad.

ARTÍCULO 110. Modalidades de acoso. El acoso laboral y la violencia en el entorno de trabajo pueden manifestarse como:

1. **Maltrato laboral:** Actos contra la integridad física, moral o libertad sexual.

2. **Persecución laboral:** Carga excesiva de trabajo o cambios arbitrarios de horario que buscan la desmotivación.
3. **Discriminación:** Trato diferenciado por raza, religión, identidad de género o ideología.
4. **Entorpecimiento:** Obstaculizar la labor, ocultar insumos o destruir información.
5. **Inequidad:** Asignación de funciones con menosprecio de la capacidad del trabajador.
6. **Desprotección:** Órdenes que pongan en riesgo la seguridad sin los elementos de protección necesarios.

ARTÍCULO 111. Para todos los efectos relacionados con este reglamento se presume que existe acoso laboral, cuando se acredite la ocurrencia repetida o de gravedad extrema y pública de las siguientes conductas.

1. Todo acto de agresión física dentro de la **COMUNIDAD HIJAS DE MARÍA AUXILIADORA - PROVINCIA NUESTRA SEÑORA DE LAS NIEVES** independiente de sus consecuencias.
2. Las expresiones, injurias, ultrajes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, origen familiar o nacional, la preferencia política o el status social.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso cuya temeridad quede demostrada por el resultado del procedimiento disciplinario que se derive de su denuncia.
6. La descalificación humillante y delante los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales; las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o la labor contratada, sin ningún objetivo referente a la necesidad técnica de la comunidad.

10. La exigencia de la labor en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos de turnos laboral y la exigencia permanentemente de laborar en dominicales y en días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la comunidad, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores.
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto de los demás trabajadores, en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar material de información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencia por enfermedad, licencia ordinaria y de vacaciones, cuando se den las condiciones legales o reglamentarias para pedirlo.
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: En los casos no enumerados, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descritas; Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil. (Testimonios, declaración de parte, documentos, confesión, inspección judicial, juramento, indicios.)

ARTÍCULO 112. No constituyen actos de acoso laboral bajo ninguna de las modalidades

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.

3. La formulación de circulares o memorandos de servicios, encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración para con **la Comunidad**, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en su operación.
5. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato con base en una causal legal o en una causa justa, de acuerdo con el código sustantivo del trabajo.
6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano de que trata el artículo 95 de la constitución Política.
7. Las exigencias de cumplir las obligaciones o deberes que tratan los artículos 55 a 57 del código sustantivo del trabajo, así como no incurrir en la prohibición de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. 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.

ARTÍCULO 113. Para los efectos disciplinarios del acoso laboral, se deberá tener en cuenta quienes son los sujetos activos o autores del acoso laboral.

1. Las personas que se desempeñen como directores, directores de división, jefes, supervisores o cualquier otra posición de dirección y mando dentro de la entidad y con referencia a quienes se hallen sujetos a una relación laboral regulada por el código sustantivo del trabajo.
2. Las personas que se desempeñen como trabajadores.

ARTÍCULO 114. De igual forma se consideran sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral:

1. Los trabajadores y empleadores de las empresas vinculadas con una relación propia del código sustantivo del trabajo.
2. Los jefes inmediatos, cuando el acoso se promueva por un subalterno.

PARÁGRAFO: Son sujetos partícipes del acoso laboral.

1. Las personas naturales que, como empleador, promueva, induzca, o favorezca el acoso laboral.
2. Las personas naturales que omitan cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por las autoridades competentes en desarrollo de la ley sobre el acoso laboral.

ARTÍCULO 115. Son conductas atenuantes del acoso laboral

1. Haber observado buena conducta anterior.
2. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
3. Procurar voluntariamente. después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
4. Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
5. Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
6. Los vínculos familiares y afectivos.
7. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
8. cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARÁGRAFO PRIMERO. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTÍCULO 116. Son circunstancias agravantes del acoso laboral.

1. Reiteración de la conducta.
2. Cuando exista concurrencia de causales.
3. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
4. Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.

5. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
6. La posición predominante que el autor ocupa en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
7. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
8. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica del sujeto pasivo.

ARTÍCULO 117. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la comunidad constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la comunidad y protege la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: En desarrollo al 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, denominada ley de prevención del acoso laboral, que incluye campañas de divulgación preventivas sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, y las que excluyen, así como también circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacio para el diálogo, círculos de participación o grupo de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover la coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de prevenir y corregir actitudes que pudieran generar actos de acoso laboral, para la cual son acciones a efectuar:
4. Establecer mediante la construcción conjunta de valores, y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
5. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones de la comunidad que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

6. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otro hostigamiento en la comunidad, que afecte la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
7. Las demás recomendaciones que en cualquier tiempo estableciera la comunidad para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 118. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ. La Comunidad constituirá un Comité de Convivencia Laboral de carácter paritario, cuya conformación dependerá del número de trabajadores de la respectiva obra o sede, así:

1. De 1 a 20 trabajadores: Un (1) representante de los trabajadores y un (1) representante del empleador, con sus respectivos suplentes.
2. Más de 20 trabajadores: Dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador, con sus respectivos suplentes.
3. Elección: El empleador designará sus representantes directamente. Los trabajadores elegirán los suyos mediante votación secreta y escrutinio público.
4. Período: Los miembros del Comité serán elegidos por un período de dos (2) años, contados a partir de la comunicación de su designación.
5. Inhabilidades Especiales: No podrán integrar el Comité quienes hayan formulado una queja de acoso laboral o hayan sido víctimas de acoso laboral en el año anterior a su conformación, ni quienes tengan procesos disciplinarios vigentes.

ARTÍCULO 119. REUNIONES Y PERIODICIDAD. El funcionamiento del Comité se ajustará a las siguientes reglas de la Resolución 3461 de 2025:

1. Reuniones Ordinarias: El Comité se reunirá obligatoriamente de forma MENSUAL . En estas sesiones se realizan actividades administrativas, seguimiento a compromisos y elaboración de informes.
2. Reuniones Extraordinarias: Se convocará al Comité cada vez que se reciba una queja de presunto acoso laboral para activar el procedimiento preventivo de forma inmediata.
3. Quórum: Las reuniones sesionarán válidamente con la mitad más uno de sus integrantes.

ARTÍCULO 120. PROCEDIMIENTO PREVENTIVO Y TÉRMINOS. El Comité actuará como instancia independiente y conciliadora, siguiendo estos términos en días calendario:

1. Trámite Inicial: Recibir y dar trámite a la queja: 5 días.
2. Examen del Caso: Analizar la queja y pruebas: 5 días (prorrogables por 10 más con justificación).
3. Escucha Individual: Entrevistar a las partes por separado: 5 días.
4. Diálogo y Conciliación: Reunión conjunta para plan de mejora: Dentro de los 5 días posteriores a la escucha individual.
5. Seguimiento: El Comité verificará mensualmente el cumplimiento de los acuerdos.
6. Cierre: Si no hay acuerdo tras agotar la mediación, el Comité informará a la Alta Dirección, cerrará el expediente y el proceso total no podrá haber superado los 65 días calendario.

ARTÍCULO 121. INCOMPETENCIA EN ACOSO SEXUAL. En cumplimiento del Parágrafo 1 del Artículo 6 de la Resolución 3461 de 2025, el Comité de Convivencia Laboral se abstendrá de tramitar quejas por Acoso Sexual o Violencia de Género, toda vez que estas conductas no son conciliables. Tales casos serán remitidos directamente al jefe inmediato, a la Directora o Rectora para la activación del protocolo de protección y atención integral a víctimas.

ARTÍCULO 122. RESPONSABILIDAD DE LA COMUNIDAD. La Institución garantizará al Comité:

1. Un espacio físico privado para reuniones y archivo reservado.
2. Los recursos técnicos y financieros para su operación.
3. Tiempo laboral suficiente para que los integrantes cumplan sus funciones.
4. Capacitación obligatoria en Primeros Auxilios Psicológicos y enfoque de género, en conjunto con la ARL.

PARÁGRAFO PRIMERO. Garantías de Protección y Estabilidad Laboral Reforzada. De conformidad con la Ley 1010 de 2006 y la Ley 2466 de 2025, a fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, se establecen las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima o de los testigos carece de todo efecto cuando se produzca dentro de los seis (6) meses siguientes a la queja o testimonio, siempre que las autoridades competentes verifiquen la ocurrencia de los hechos denunciados.

2. Se garantizan todos los derechos derivados de la Constitución, la ley y los protocolos internos de la Comunidad para evitar la revictimización.
3. Estas garantías cobijan tanto a trabajadores dependientes como a aprendices, pasantes y voluntarios, según lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La garantía de estabilidad de que trata el parágrafo anterior no regirá en los siguientes casos:

1. Cuando existan despidos autorizados previa y expresamente por el Ministerio del Trabajo.
2. Cuando se trate de sanciones disciplinarias o procesos de terminación por justa causa iniciados antes de la presentación de la queja de acoso.
3. Cuando el despido se fundamente en una justa causa de las previstas en el Artículo 62 del C.S.T., debidamente probada y ajena a los hechos del acoso.

PARÁGRAFO TERCERO. De conformidad con la Ley 2209 de 2022, las acciones derivadas de conductas de acoso laboral caducarán en tres (3) años contados a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas. Transcurrido este tiempo, no podrá iniciarse proceso administrativo o judicial por tales hechos.

ARTÍCULO 123. ACOSO SEXUAL LABORAL. El acoso sexual laboral es toda conducta verbal, no verbal, física o digital, con connotación sexual, no deseada, que se manifieste de forma única o reiterada, que afecte la dignidad, integridad o derechos de la persona, generando un entorno hostil, intimidatorio o humillante. Algunas conductas pueden ser:

1. Comentarios o insinuaciones de índole sexual no consentidos.
2. Contacto físico no deseado.
3. Envío de mensajes, imágenes o videos de contenido sexual sin consentimiento.
4. Peticiones de favores sexuales con promesas de beneficios laborales o amenazas.
5. Gestos, miradas o comportamientos que generen incomodidad con connotación sexual.

ARTÍCULO 124. OBJETIVO Y ALCANCE. En cumplimiento de la **Ley 2365 de 2024**, la Comunidad establece los lineamientos para la prevención, atención y sanción del acoso sexual, garantizando un ambiente de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo. Esta norma y las políticas que implemente la Comunidad cobijan a todos los empleados, contratistas, proveedores, clientes y cualquier persona que tenga relación con la institución en espacios físicos, virtuales o cualquier contexto relacionado con el trabajo.

ARTÍCULO 125. EXTENSIÓN DE LOS LINEAMIENTOS. De acuerdo con la Ley 2365 de 2024, estos lineamientos se extienden a:

1. Todas las relaciones laborales: contrato a término fijo, indefinido, obra o labor, trabajadores transitorios o accidentales, entre otros.
2. Espacios físicos y digitales: incluyendo oficinas, sedes, teletrabajo, reuniones virtuales y cualquier medio de comunicación relacionado con el entorno laboral.
3. Eventos y actividades: dentro y fuera de las instalaciones de la Comunidad, como capacitaciones, viajes misionales y actividades de integración.
4. Relaciones de poder: donde una persona pueda influir en la estabilidad laboral o condiciones de trabajo de otra.
5. Terceros vinculados: contratistas, proveedores y usuarios, garantizando que las interacciones no constituyan un riesgo de acoso sexual.

ARTÍCULO 126. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS. Conforme al Artículo 5° de la Ley 2365 de 2024, las víctimas de acoso sexual laboral tienen derecho a:

1. **La verdad:** Investigación imparcial y objetiva.
2. **Dignidad:** Trato adecuado y libre de prejuicios.
3. **Confidencialidad:** Reserva absoluta de la denuncia.
4. **Libertad de expresión:** Manifestar su experiencia sin temor.
5. **Salud:** Atención integral médica y psicológica.
6. **Justicia:** Acompañamiento en la denuncia ante autoridades.
7. **Reparación y no repetición.**
8. **No revictimización.**
9. **No violencia institucional:** Protección contra maltrato por parte de la Comunidad durante el proceso.
10. **Protección:** Frente a eventuales retaliaciones.
11. **No confrontación:** Mecanismos para evitar que la víctima sea obligada a interactuar con el denunciado.

ARTÍCULO 127. OBLIGACIONES DE LA COMUNIDAD. Para prevenir y atender casos de acoso sexual, la Comunidad asume las siguientes responsabilidades:

1. Implementar la política interna de prevención y difundirla.
2. Realizar capacitaciones periódicas a todo el personal.
3. Habilitar canales de denuncia confidenciales y efectivos.
4. Garantizar la protección de la víctima para evitar represalias.
5. Investigar de manera oportuna respetando el debido proceso.
6. Aplicar sanciones disciplinarias conforme a este Reglamento y la ley.
7. Facilitar el acceso a atención psicológica y médica.
8. Informar a las autoridades competentes cuando se configuren delitos.
9. Monitorear y evaluar la efectividad de las medidas implementadas.
10. Promover una cultura de respeto, igualdad de género y no discriminación.
11. Impartir capacitaciones obligatorias sobre la normatividad vigente.
12. Informar claramente sobre los canales de comunicación para reportes.
13. Fomentar el liderazgo para crear una cultura de respeto.

ARTÍCULO 128. TRÁMITE DE DENUNCIAS. Las denuncias sobre presunto acoso sexual laboral deben ser promovidas de acuerdo con la política interna que establezca la Comunidad. **PARÁGRAFO.** El acoso sexual laboral será sancionado disciplinariamente conforme al capítulo de procedimiento disciplinario de este reglamento, incluyendo la terminación del contrato por justa causa y las acciones ante la Fiscalía General de la Nación.

ARTÍCULO 129. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. Según la Ley 2365 de 2024, las víctimas de acoso sexual laboral gozarán de estabilidad laboral reforzada:

1. No podrán ser despedidas ni desmejoradas por causa de la denuncia.
2. Se garantizará su permanencia salvo que existan razones objetivas ajenas a la denuncia.
3. En caso de despido, la Comunidad deberá demostrar que la desvinculación no se relaciona con la queja.
4. Se adoptarán medidas para evitar cualquier hostigamiento posterior.
5. En caso de despido injustificado, la víctima podrá solicitar reintegro e indemnizaciones legales.

CAPÍTULO XXIX
GARANTÍA Y PROTECCIÓN DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS Y PROTECCIÓN DE DATOS

ARTÍCULO 130. Monitoreo y Vigilancia. En virtud de la facultad de subordinación y en procura de la seguridad de los menores, las Hermanas y los activos institucionales, la Comunidad ejercerá el monitoreo y verificación de sus medios tecnológicos propios bajo las siguientes condiciones:

1. Circuito Cerrado de Televisión (CCTV): El trabajador reconoce la existencia de cámaras de seguridad en las áreas comunes, administrativas y pedagógicas (respetando siempre la intimidad en baños y vestieres). Los videos obtenidos gozan de plena validez probatoria para procesos disciplinarios y judiciales, entendiéndose la suscripción del contrato y este Reglamento como la autorización expresa para su uso y tratamiento de imagen.
2. Líneas Telefónicas y Celulares Corporativos: Las líneas fijas, móviles, datáfonos y software son propiedad exclusiva de la Comunidad. Al ser herramientas de trabajo, la Comunidad se reserva el derecho de grabar, monitorear y auditar las comunicaciones bajo criterios de necesidad y proporcionalidad, en aras de garantizar la calidad del servicio y la seguridad de la información y el cumplimiento de las funciones asignadas.
3. Correo Electrónico Institucional y Redes: Se prohíbe el uso de correos personales y redes sociales para fines ajenos a la labor desde terminales de la Comunidad. La información contenida en el correo institucional es de propiedad de la Institución y puede ser auditada en cualquier momento sin previo aviso, al no tener carácter de correspondencia privada sino de herramienta laboral.
4. Control Biométrico y de Acceso: La Comunidad implementará sistemas biométricos (huella, reconocimiento facial o similar) para el registro de jornada. El trabajador está obligado a registrar diariamente su ingreso y salida. La omisión, alteración o **suplantación** en este registro se considerará falta gravísima a los deberes laborales.

ARTÍCULO 131. Tratamiento de Datos Personales (Habeas Data). Toda la información recolectada mediante dispositivos tecnológicos (videos, audios, biometría) cumplirá estrictamente con la Ley 1581 de 2012 y conforme a la política de tratamiento de datos personales de la comunidad.

1. Los datos serán utilizados exclusivamente para seguridad, control de jornada, cumplimiento de obligaciones contractuales y como material probatorio en procesos de investigación interna o judicial.
2. La Comunidad garantiza la reserva y custodia de dicha información, restringiendo su acceso únicamente al personal autorizado (Recursos Humanos y Dirección).

PARÁGRAFO PRIMERO. El uso de dispositivos externos (USB, discos duros) para la extracción no autorizada de información, así como la instalación de software sin licencia o no autorizado en los equipos de la Comunidad, está estrictamente prohibido. El incumplimiento de esta norma será considerado **Falta Grave**, dado el riesgo de ciberseguridad, compromiso de datos sensibles de menores y posible fuga de información institucional que representa.

CAPÍTULO XXX
DE LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS

ARTÍCULO 132. Dando cumplimiento a la Sentencia C-636 de 2016 y la Resolución 1843 de 2025, la Comunidad establece la prohibición total del uso, posesión, consumo y/o comercialización de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas (cannabis, benzodiacepinas, opioides, entre otras), alucinógenas o enervantes en la ejecución de las actividades laborales o dentro de las instalaciones.

La **COMUNIDAD HIJAS DE MARÍA AUXILIADORA - PROVINCIA NUESTRA SEÑORA DE LAS NIEVES** a través del **CONSEJO PROVINCIAL**, reafirma su compromiso con la seguridad integral al interior de la comunidad, promoviendo una cultura de No Consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas, ya que éste puede afectar el estado mental y/o físico de las personas que generan su consumo e influir negativamente en el desempeño de las actividades laborales de los colaboradores.

PARÁGRAFO PRIMERO: Por esta razón, los principales compromisos de la comunidad son:

1. Promover programas de prevención del consumo de tabaco, drogas y otras sustancias que puedan ocasionar factores negativos y alteraciones en el desempeño de sus trabajadores, Contratistas, Proveedores y demás partes interesadas.
2. Vigilar el cumplimiento de la presente política al interior de sus instalaciones, por lo que se podrá realizar la práctica aleatoria de pruebas toxicológicas, alcoholimétricas y cualquier otra prueba complementaria que se considere necesaria, de forma directa o a través de terceros, respetando en todo caso los derechos de sus trabajadores.

3. Mantener un ambiente libre de alcohol, consumo de cigarrillo y sustancias psicoactivas o drogas, en aras de prevenir los posibles accidentes de trabajo y deterioro de la salud como producto del consumo de alcohol, tabaco o sustancias farmacodependientes.
4. Propender por la participación en todas las áreas para la prevención del uso de alcohol y sustancias psicoactivas o drogas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Las Obligaciones por parte de los trabajadores y partes interesadas son:

1. Evitar la utilización indebida o fuera de las dosis prescritas de medicamentos formulados de uso controlado que puedan alterar las capacidades psicofísicas.
2. Abstenerse del uso, posesión, consumo y/o comercialización de drogas no formuladas, bebidas alcohólicas y sustancias psicoactivas (alucinógenas, enervantes o que generen dependencia) durante la ejecución de sus labores, tanto dentro de las sedes de **la Comunidad** como en cualquier área donde se desarrollen actividades institucionales o pedagógicas.
3. Evitar el uso de bebidas embriagantes, tabaco (incluyendo vapeadores o cigarrillos electrónicos), drogas psicoactivas y otras sustancias que generen farmacodependencia durante la jornada laboral y periodos de descanso intermedio.
4. Abstenerse de presentarse a laborar bajo el efecto de alcohol, drogas o sustancias psicoactivas. El incumplimiento de esta prohibición, dado el riesgo inminente que representa para la población de menores y Hermanas atendidas, constituye **FALTA GRAVE** y justa causa para la terminación unilateral del contrato laboral conforme a la **Ley 2466 de 2025**.
5. Queda estrictamente prohibida la venta, distribución o facilitación de cualquier bebida embriagante, tabaco o sustancias psicoactivas adictivas dentro de los sitios de trabajo o en eventos oficiales de **la Comunidad**.
6. Asistir de manera atenta, puntual y participativa a todas las charlas, programas de sensibilización y jornadas de prevención que realice **la Comunidad** o la ARL sobre estos temas.
7. Ejercer un control recíproco con sus compañeros de trabajo e informar oportunamente al jefe inmediato o al área de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre la sospecha fundada de posesión o consumo de estas sustancias, entendiendo que el silencio frente a una conducta insegura pone en riesgo la integridad de toda **la Comunidad**.

8. Abstenerse de operar vehículos de la institución, cualquier medio de transporte, maquinaria, equipos o herramientas, así como de realizar labores de cuidado asistencial, bajo efectos de alcohol, drogas o medicamentos que afecten su capacidad sensorial o motora.
9. Mantener una conducta responsable y activa en todas las campañas institucionales que promuevan estilos de vida saludables y el cumplimiento de la política de no consumo.
10. No utilizar cualquier tipo de sustancia que, por su naturaleza, atente contra la seguridad propia, la de sus compañeros o la de los beneficiarios de la obra en el normal desempeño de sus funciones.
11. El trabajador que por prescripción médica deba consumir medicamentos controlados (ansiolíticos, antidepresivos, anticonvulsivantes, analgésicos narcóticos, entre otros) tiene la obligación de informar inmediatamente al responsable de **Seguridad y Salud en el Trabajo**, adjuntando la recomendación médica sobre posibles restricciones laborales, a fin de implementar las medidas preventivas y ajustes de funciones pertinentes para evitar accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 133. De conformidad con el **Artículo 24 de la Resolución 1843 de 2025**, la realización de pruebas de detección de alcohol en aire expirado (alcoholimetría), sustancias psicoactivas y alcohol en sangre, estarán dirigidas a la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Estas pruebas se aplicarán a aquellas personas cuya actividad laboral implica un riesgo para los demás o que tienen responsabilidad respecto de terceros (estudiantes, Hermanas, pacientes), justificadas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

PARÁGRAFO PRIMERO. En virtud de la citada resolución, para los conductores de cualquier tipo de vehículo, médicos, enfermeras y demás profesionales de la salud, operarios de maquinaria, personal de mantenimiento, y trabajadores que desarrollen actividades de clase de riesgo IV y V, **NO SE REQUIERE LA AUTORIZACIÓN DEL TRABAJADOR** para la realización de la prueba, dado el riesgo que su actividad representa para terceros.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La toma de las pruebas debe ser realizada por personal médico con Licencia de Salud Ocupacional vigente, bajo un sistema de aseguramiento de la calidad y custodia de resultados, tomando como referencia las Resoluciones 181 y 625 de 2015 de Medicina Legal o la norma que las sustituya.

ARTÍCULO 134. Según el **Artículo 25 de la Resolución 1843 de 2025**, las pruebas de detección tendrán un carácter preventivo.

1. En caso de que una prueba sea positiva, la Comunidad exhortará al trabajador a que inicie un proceso de tratamiento a través de su EPS (EAPB).
2. La Comunidad incluirá dentro de su SG-SST campañas de prevención del alcoholismo, tabaquismo y farmacodependencia.
3. Los resultados serán tratados bajo estricta confidencialidad conforme a la Ley 1581 de 2012.

ARTÍCULO 135. Todo trabajador que use medicamentos controlados debe informar a Seguridad y Salud en el Trabajo para implementar medidas preventivas en el cuidado de menores o administración de fármacos.

CAPÍTULO XXXI
DE LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 136. En cumplimiento de la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1074 de 2015 y demás normas concordantes, la **COMUNIDAD HIJAS DE MARÍA AUXILIADORA - PROVINCIA NUESTRA SEÑORA DE LAS NIEVES**, en su calidad de Responsable del Tratamiento, adopta las presentes políticas para garantizar que la recolección, almacenamiento, uso, circulación y supresión de los datos personales de sus trabajadores, proveedores, estudiantes, padres de familia y terceros, se realice bajo los principios de legalidad, finalidad, libertad, veracidad, transparencia, acceso y circulación restringida, seguridad y confidencialidad.

ARTÍCULO 137. Los datos personales recolectados por la Comunidad tendrán como finalidades principales:

1. Gestión de la relación laboral y cumplimiento de obligaciones legales, prestacionales y de seguridad social.
2. Control de acceso y seguridad mediante sistemas de videovigilancia y biometría.

3. Gestión académica, administrativa y de comunicación con los miembros de la Comunidad Educativa.
4. Cumplimiento de requerimientos de autoridades judiciales y administrativas.

ARTÍCULO 138. La Comunidad manifiesta que el tratamiento de datos sensibles (biometría, salud, pertenencia a grupos étnicos) y de datos de niños, niñas y adolescentes, se realizará bajo estrictas medidas de seguridad, garantizando siempre el interés superior de los menores y respetando sus derechos fundamentales, de conformidad con lo establecido en la ley.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los trabajadores, en su calidad de Titulares, tienen derecho a conocer, actualizar, rectificar sus datos personales y revocar la autorización de tratamiento en los casos en que sea legalmente procedente, a través de los canales de atención dispuestos por la Comunidad en su Política de Tratamiento de Datos Personales.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Todo trabajador que, por razón de sus funciones, tenga acceso a bases de datos o información confidencial de la Comunidad, está obligado a guardar absoluta reserva y a cumplir con los protocolos de seguridad de la información establecidos, so pena de incurrir en Falta Grave por el uso indebido de datos personales.

CAPÍTULO XXXII
TERCERIZACIÓN LABORAL

ARTÍCULO 139. De conformidad con la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral) y el Decreto 683 de 2018, la Comunidad podrá contratar procesos para obtener bienes o servicios de proveedores externos, siempre que el contratista ejerza la autonomía técnica, material y directiva sobre sus propios trabajadores, cuente con sus propios elementos de trabajo y asuma el riesgo financiero de la operación.

ARTÍCULO 140. En cumplimiento de la Ley 2466 de 2025 y la Ley 1429 de 2010, la Comunidad no podrá vincular personal a través de terceros (Cooperativas de Trabajo Asociado, Contratos de Prestación de Servicios o Empresas de Servicios Temporales) para el desarrollo de actividades misionales permanentes.

1. Se entiende por actividad misional permanente aquella que constituye el núcleo del servicio educativo, asistencial o religioso de la Comunidad y que se requiere de forma continua.

2. Los contratos con Empresas de Servicios Temporales sólo se utilizarán para labores ocasionales, accidentales, transitorias o para reemplazar personal en vacaciones o licencias, conforme a los límites legales.

CAPÍTULO XXXIII
PUBLICACIONES

ARTÍCULO 141. Se deja constancia que el presente Reglamento, fue publicado por la **COMUNIDAD HIJAS DE MARÍA AUXILIADORA - PROVINCIA NUESTRA SEÑORA DE LAS NIEVES,** el día **12 DE JUNIO DE 2026**, por un término de quince (15) días en las carteleras dentro de las instalaciones de la empresa, así mismo, se realizó el envío a los correos electrónicos a todos los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento y que podían hacer las objeciones que consideren pertinentes durante este tiempo.

CAPÍTULO XXXIV
VIGENCIA

ARTÍCULO 142. El presente Reglamento entrará a regir el día **19 DE AGOSTO DE 2026** en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento y de acuerdo con lo previsto en el artículo 8 de la Ley 2466 de 2025, por lo que la **COMUNIDAD HIJAS DE MARÍA AUXILIADORA - PROVINCIA NUESTRA SEÑORA DE LAS NIEVES,** procederá con:

1. La habilitación del acceso permanente al Reglamento a través del portal institucional, plataforma académica o repositorio digital de la Comunidad, garantizando que los trabajadores puedan acceder y consultar su contenido **en cualquier momento**.
2. Adicionalmente, la Comunidad enviará el texto íntegro a los trabajadores a través de sus correos electrónicos institucionales o cualquier canal digital de propiedad de la institución, dejando constancia técnica de dicha actuación.

CAPÍTULO XXXV
DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 143. A partir de la fecha en que entre en vigor el presente Reglamento, quedarán sin efecto todas las disposiciones, manuales, reglamentos o resoluciones de carácter laboral que hayan regido en la **COMUNIDAD HIJAS DE MARÍA AUXILIADORA - PROVINCIA NUESTRA SEÑORA DE LAS NIEVES** con anterioridad. Los procesos disciplinarios que se encuentren en curso al momento de la entrada en vigencia de este reglamento, se regirán por las normas procedimentales vigentes al momento de su inicio, salvo que las disposiciones aquí contenidas sean más favorables para el trabajador.

ARTÍCULO 144. El presente Reglamento Interno de Trabajo aplica única y exclusivamente a los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo con la Comunidad.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los prestadores de servicios profesionales o contratistas independientes no están cobijados por las disposiciones de este Reglamento, por cuanto su relación con la Institución es de naturaleza civil o comercial y se rige por la autonomía de la voluntad y las normas del Código Civil o de Comercio.

PARÁGRAFO SEGUNDO. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LACTANCIA PARA CONTRATISTAS. En cumplimiento de la Constitución Política y la jurisprudencia vigente a 2026, la Comunidad garantiza la protección de los derechos de las prestadoras de servicios profesionales o contratistas independientes en estado de embarazo o lactancia. Dicha protección consistirá en la garantía de no terminación del vínculo contractual por causa o razón del embarazo, conforme a los lineamientos de estabilidad ocupacional reforzada, sin que ello implique la mutación de la naturaleza civil del contrato a una relación laboral.

CAPÍTULO XXXVI
CLÁUSULAS INEFICACES

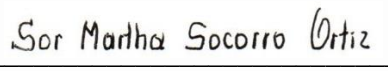
ARTÍCULO 145. No producirán ningún efecto las disposiciones de este Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes (especialmente la **Ley 2466 de 2025**), contratos individuales, pactos o convenciones colectivas. Dichas normas sustituirán las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador, de conformidad con los artículos 109 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 146. El presente Reglamento Interno de Trabajo ha sido elaborado bajo el marco de la normatividad vigente al momento de su redacción en marzo de 2026. Cualquier modificación legal posterior que sea de carácter imperativo se entenderá incorporada de oficio a este cuerpo normativo.

ARTÍCULO 147. La Comunidad ha realizado la socialización integral del presente Reglamento con sus trabajadores, garantizando el acceso físico y virtual al mismo.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los trabajadores manifiestan haber leído, entendido y aceptado de manera íntegra el contenido de este Reglamento, comprometiéndose a su cumplimiento como parte esencial de sus obligaciones contractuales. La Comunidad conservará las actas de socialización y los registros técnicos de envío digital como prueba del conocimiento y aceptación por parte de la población laboral.

Firmado.



COMUNIDAD HIJAS DE MARÍA AUXILIADORA - PROVINCIA NUESTRA SEÑORA DE LAS NIEVES
NIT. 860.033.785-5
Sor Marha Socorro Ortiz Cumbe
Representante Legal

Elaboró:



Karen Bobadilla Sánchez
Asesora Jurídica