

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CONGREGACIÓN HERMANAS DE SAN ANTONIO DE PADÚA
NIT. 891.800.092-3
República de Colombia

Este texto da cuenta del reglamento de trabajo, formulado en los términos del artículo 108 de la Legislación Laboral Colombiana consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo y suscrito por esta congregación cuya razón social es **CONGREGACIÓN HERMANAS DE SAN ANTONIO DE PADÚA**, identificada con **NIT No. 891.800.092-3** con domicilio principal en la ciudad de Medellín - Antioquia, denominación que abarca todas sus dependencias y puntos remotos.

Este reglamento, hace parte integral e integrante de todos los contratos de trabajo que haya celebrado la Congregación o que celebre en el futuro, con independencia de las formas, condiciones y particularidades de cada uno de ellos, sean estos verbales o escritos, por lo cual, todas las disposiciones aquí contenidas son vinculantes para los trabajadores y la congregación.

Lo anterior no impide, sin embargo, que puedan establecerse estipulaciones en contrario, siempre que las mismas sean favorables al trabajador.

CAPITULO I

CAMPO DE APLICACIÓN DEL REGLAMENTO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 1º PROPÓSITO: El presente reglamento de trabajo, tiene como propósito, establecer el sistema de administración del talento y recurso humano de la **CONGREGACIÓN HERMANAS DE SAN ANTONIO DE PADUA**, siempre, con miras a fomentar la eficiencia, el respeto, la responsabilidad, el compromiso, la seguridad y la asertividad del personal de la congregación, además de establecer las pautas normativas que regirán las relaciones entre **CONGREGACIÓN HERMANAS DE SAN ANTONIO DE PADUA** y sus trabajadores, ciñéndose estrictamente al mandato imperativo del Código Sustantivo del Trabajo y sus disposiciones complementarias.

ARTÍCULO 2º ÁMBITO DE APLICACIÓN: Este reglamento se aplicará, obligatoriamente a todo el personal de la **CONGREGACIÓN HERMANAS DE SAN ANTONIO DE PADÚA (obras propias de la Congregación)**, independientemente de las formas, condiciones y particularidades que revistan los contratos de trabajo. Así mismo, este reglamento abarca todas las dependencias y puntos remotos, sobre todo las ubicadas en:

- La ciudad de Medellín – Antioquia en la Carrera 32 C No 7A 60
- El Municipio de La Ceja – Antioquia en el barrio San Nicolás
- En la ciudad de Bogotá D.C. en la Carrera 20 No 42A -56 sur

Sin perjuicio de aplicarse a otros centros de costo en donde la Congregación vincule laboralmente a empleados.

ARTÍCULO 3º CONCEPTOS: Con el fin de dar unidad conceptual al contenido del presente documento, entiéndase para efectos del reglamento de trabajo lo siguiente:

El término **REGLAMENTO** se usará para referirse al presente instrumento.

- La sigla **CST** hace alusión al Código Sustantivo del Trabajo.
- La expresión **CONGREGACIÓN** se referirá a la razón social **CONGREGACIÓN HERMANAS DE SAN ANTONIO DE PADÚA**.
- La palabra **TRABAJADORES** incluirá a empleados en general, incluidos trabajadores de área administrativa, personal docente, oficios varios y todo el que esté vinculado a través de contratación laboral a término periodo de enseñanza o año escolar, fijo, indefinido, ocasional o transitorio.
- El uso de los términos en **MASCULINO** incluirá el **FEMENINO**; el uso de tiempo singular incluirá el plural y viceversa.

ARTÍCULO 4º SUJECCIÓN: Las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo, y las específicas de la Congregación contenidas en este reglamento y en los contratos de trabajo son de obligatorio cumplimiento, por lo cual, quedan sujetos a las mismas, y a su estricta observancia, tanto la congregación como los trabajadores. Se presume el conocimiento de dicha normativa, razón por la cual su desconocimiento no podrá ser alegado ni servirá de excusa a ningún trabajador.

Para efectos de esta presunción, permanecerá en la congregación, de forma permanente y en un lugar visible para el personal, un ejemplar de este reglamento, una vez aprobado.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO. 5º—ASPIRACION A UN CARGO: Quien aspire a desempeñar un cargo en la **CONGREGACIÓN HERMANAS DE SAN ANTONIO DE PADÚA**, debe hacer llegar su hoja de vida en físico o por medio digital al correo que la Congregación tenga destinado para ello; para su ingreso en el banco de hojas de vida. La Congregación podrá realizar con el aspirante a un cargo, la entrevista o entrevistas de selección, pruebas psicotécnicas y prácticas de la labor requeridas que estime convenientes.

ARTICULO 6º CERTIFICADOS DE INGRESO: Una vez aceptado, el solicitante debe acompañar los siguientes datos y documentación con su hoja de vida.

- Fotocopia de la cédula de ciudadanía o cedula de extranjería, pasaporte, permiso de protección temporal (si es extranjero), tarjeta de identidad o documento que exija la autoridad competente según el caso, así como los correspondientes certificados de registro civil para inscripción al sistema general de seguridad social y al sistema de compensación familiar del aspirante a un cargo y su grupo familiar.
- Autorización escrita del Inspector de trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante a un cargo sea mayor de catorce (14) años y menor de dieciocho (18) años.
- Certificado del empleador o los empleadores anteriores en que consten los siguientes datos: cargo desempeñado, tiempo de servicio y salario devengado. Si el aspirante a un cargo solicita empleo por primera vez, deberá presentar dos recomendaciones de personas conocidas, en las que se dé cuenta de su conducta y capacidades. Para corroborar la veracidad de la información suministrada, la congregación podrá establecer comunicación con los antiguos empleadores y/o quienes fueran sus jefes inmediatos y con las personas que lo recomiendan.
- Para el caso de los docentes el (o los) certificado (os) expedido (os) por el (los) plantel (es) de educación donde hubiere estudiado, en los cuales conste el programa cursado, duración, y título obtenido. Así mismo, debe adjuntar fotocopia de los diplomas que acrediten su formación. Para la comprobación de este requisito se podrán efectuar exámenes de pericia-técnicos.
- Exámenes de laboratorio y médico ocupacional, para determinar las condiciones de salud mental, física y social del trabajador antes de su contratación, además de los que la congregación considere pertinentes para la labor que habrá de desarrollar, siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimidad. Tanto los gastos por el examen médico de ingreso como de retiro del trabajador serán sufragados por el empleador.
- Carta de certificación de afiliación a EPS (Entidad Promotora de Salud), AFP (Administradora de Fondos de Pensiones), ARL (Asegurado de Riesgos Laborales) o la respectiva orden de traslado si fuere del caso,
- Certificados de antecedentes penales, antecedentes fiscales, antecedentes disciplinarios, el Registro de Deudores Alimentarios Morosos – REDAM y aquellos que la Congregación estime pertinentes para verificar situación civil y legal.

PARÁGRAFO PRIMERO: Se prohíbe la exigencia de análisis o pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, al igual que la abreugrafía pulmonar como requisitos para el acceso a la actividad laboral o para su permanencia en la misma. (Resolución 13824 de 1989, expedida por el Ministerio de Salud, hoy Ministerio de la Protección Social).

PARÁGRAFO SEGUNDO: No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo, según los Decretos 2090 de 2003 y 1835 de 1994, expedidos por el Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO TERCERO: Si a juicio de la congregación, el aspirante a un cargo no cumple los requisitos establecidos para el cargo, así se le informará, sin que, en ningún caso, a éste le asista derecho a exigir certificación sobre el resultado de exámenes o evaluaciones, ni a reclamar de la congregación explicación sobre su determinación.

PARÁGRAFO CUARTO: Dentro de la información solicitada por la congregación a los aspirantes al empleo, se prohíbe la exigencia de información acerca del estado civil y las personas o número de hijos que tengan a su cargo (Artículo 1 de la Ley 13 de 1972). Esto sólo será suministrado si el aspirante a un cargo lo considera pertinente.

ARTÍCULO 7º VERACIDAD DE LA INFORMACIÓN: El aspirante a un cargo, con el lleno de la solicitud y el aporte de la hoja de vida con los requerimientos ya relacionados, declara que toda la información suministrada es verdadera y que no ha omitido u ocultado ningún dato que pueda ser relevante o determinante para la decisión de su contratación por parte de la congregación.

La Información allegada podrá ser verificada por la Congregación, y en caso de encontrarse que dicha información carece de veracidad o es inconsistente, se prescindirá del currículum del aspirante a un cargo. Si una vez perfeccionado el contrato de trabajo, la congregación advierte que hubo por parte del trabajador inexactitud en los datos o en la información consignada por él al solicitar el empleo, presentación de documentos falsos o alterados, u ocultamiento de información relevante, tal como antecedentes penales o disciplinarios, entre otros, tal situación, será considerada como una falta grave a este reglamento y dará lugar a la inmediata terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador.

La Congregación se reserva el derecho de realizar las investigaciones necesarias para establecer la veracidad de los antecedentes e historial del aspirante a un cargo.

ARTÍCULO 8º PRERROGATIVA: La Congregación se reserva, en todo momento, la potestad de contratar o no al solicitante, y sólo contraerá obligaciones una vez celebrado el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 9º CONTRATOS DE TRABAJO CON MENORES DE EDAD: La Congregación no celebrará contratos de trabajo con menores de edad. Pero, en el caso de que lo haga, se acatarán las disposiciones contenidas en el capítulo del menor del presente reglamento, de conformidad con el Código de Infancia y Adolescencia y todas las leyes favorables al mayor de 14 y menor de 18 años.

CAPITULO III PERIODO DE PRUEBA.

ARTICULO 10º OBJETO: El objeto del periodo de prueba es apreciar, valorar y evaluar, por parte de la Congregación, las aptitudes, el conocimiento, el desempeño y las condiciones del trabajador para desarrollar la labor encomendada. Por parte del trabajador, tendrá por objeto evaluar la conveniencia de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 11º ESTIPULACIÓN: Una vez admitido el aspirante a un cargo, la congregación estipulará por escrito, en el cuerpo del contrato de trabajo, si así lo considera, un periodo de prueba inicial. Si éste no se pactara se entenderá que no hubo periodo de prueba.

ARTÍCULO 12º DURACIÓN Y PRÓRROGA DEL PERIODO DE PRUEBA: El periodo de prueba no podrá exceder de dos meses, y su estipulación dependerá del tipo de contrato que celebre la congregación, así:

- Si el contrato es a término fijo, en los contratos inferiores a un (1) año, el periodo de prueba no puede ser superior a la quinta parte del término fijo inicialmente pactado, ni exceder, en ningún caso, del límite máximo de dos (2) meses. El periodo de prueba puede prorrogarse antes de su vencimiento, sin que el tiempo total de éste exceda el límite de dos (2) meses.
- En los contratos a término fijo de uno (1) a tres (3) años, el período de prueba puede tener igualmente una duración máxima de dos (2) meses, sin perjuicio de que se pacte uno menor. El periodo de prueba, en esta modalidad contractual, también podrá prorrogarse antes de su vencimiento, sin que el tiempo total de éste exceda el límite de dos (2) meses.
- Si el contrato es a término indefinido, el periodo de prueba puede pactarse hasta por dos (2) meses. Si se pactara por un tiempo inferior, podrá prorrogarse por el lapso que el empleador considere pertinente, pero sin sobrepasar por ningún motivo el máximo de dos (2) meses.
- Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato. Incluyendo las sedes y obras de la misma congregación

ARTICULO 13º EFECTOS: Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, con o sin motivo alguno, sin preaviso y sin que haya lugar a indemnización por tal razón. Sin embargo, de conformidad con la Sentencia T-978 de 2004, de La Corte Constitucional, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador durante la vigencia del período de prueba debe estar fundada en la comprobación objetiva de la falta de competencias mínimas para el ejercicio de la labor por parte del trabajador.

Si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del empleador, con su consentimiento expreso o tácito por este hecho, los servicios prestados por aquel a éste se consideran regulados por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo desde la iniciación de dicho período.

Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales establecidas por la Ley y de manera proporcional al tiempo laborado.

CAPITULO IV CONTRATOS DE TRABAJO.

ARTÍCULO 14° TIPOS DE CONTRATO: La Congregación podrá celebrar válidamente, contratos de trabajo con sus empleados utilizando cualquiera de las modalidades permitidas por la Ley, sean éstos a plazo fijo, año escolar, por tiempo indefinido, ocasionales, eventuales, por hora o cualquier otro en la medida que lo considere necesario y estipulando las condiciones particulares en cada caso.

Los contratos de todos los trabajadores de la congregación constarán por escrito, y estarán sujetos a las condiciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 15° VACANTES: Cuando se produzcan vacantes o nuevas necesidades de personal, la congregación, en cabeza de la representante legal o de quien éste delegue, efectuará el proceso de selección pertinente, en los términos del Capítulo II de este reglamento.

Los mecanismos, procesos y procedimientos para dicha selección atenderán el diseño y formato que para tal fin ha previsto la congregación según su conveniencia y funcionalidad.

CAPITULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.

ARTÍCULO 16° DEFINICIÓN: Son trabajadores accidentales, ocasionales o transitorios, y no verdaderos trabajadores de la congregación, aquellos que se contratan para labores distintas de las ordinariamente realizadas por el empleador, encaminadas a satisfacer necesidades extraordinarias de la congregación, y cuyos trabajos son de corta duración, no superior a un (1) mes.

PARÁGRAFO PRIMERO: El personal accidental o transitorio, deberá firmar un contrato de trabajo con la congregación. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6°)

CAPÍTULO VI HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 17°—HORARIOS DE TRABAJO: Las horas de entrada de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

Personal administrativo:	
HORA DE ENTRADA:	6:30 a.m.
HORA DE SALIDA:	A convenir con cada trabajador buscando el cumplimiento de la jornada máxima legal.
HORA DE ALMUERZO:	1 hora
PAUSAS ACTIVAS	Sujetas a la organización del SGSST
TRABAJO EN DÍAS SÁBADOS	Eventualmente se citarán para eventos comunitarios
Personal de servicios generales:	
HORA DE ENTRADA:	6:15 a.m.
HORA DE SALIDA:	A convenir con cada trabajador buscando el cumplimiento de la jornada máxima legal.
HORA DE ALMUERZO:	1 hora
PAUSAS ACTIVAS	Sujetas a la organización del SGSST
Personal docente:	
HORA DE ENTRADA:	6:30 a.m.
HORA DE SALIDA:	Sujeto al contrato de año escolar sin exceder la jornada máxima legal
HORA DE ALMUERZO:	1 hora
PAUSAS ACTIVAS	Sujetas a la organización del SGSST
TRABAJO EN DÍAS SÁBADOS	Eventualmente se citarán para eventos comunitarios

Estos horarios se sujetan según la modalidad contractual y atendiendo la Ley 2101 de 2021, se ajustarán los

horarios hasta reducirlo a 42 horas semanales.

PARAGRAFO PRIMERO— Para todos los trabajadores las labores encomendadas se realizarán de lunes a viernes, cumpliendo la jornada máxima contempladas en el C.S.T.; no obstante, para el personal administrativo y docente eventualmente se citarán, si excepción alguna, para eventos de índole formativo, comunitario y necesario, estimado por la Congregación.

Es potestativo de cada centro de costos modificar la jornada máxima laboral (sin excederse a ella), según la actividad desempeñada y las necesidades del servicio ofrecido por cada uno de ellos.

PARAGRAFO SEGUNDO— Cuando la Congregación tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y siete (47) horas a la semana y que conforme a la Ley 2101 de 2021 se irá reduciendo hasta llegar a cuarenta y dos (42) horas, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Ley 50 de 1990, artículo 21), pero este beneficio, conforme lo establece la Ley de reducción de jornada laboral una vez se reduzca en su totalidad la jornada a cuarenta y dos (42) horas, se exonera al empleador (la Congregación) de dar aplicación a lo preceptuado en la Ley 50 de 1990, artículo 21.

PARAGRAFO TERCERO — Jornada laboral flexible. (Ley 789 de 2002, artículo 51) Modificó el inciso primero del literal C), incluyó el d) artículo 161 del CST.

a) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la congregación o secciones de la misma 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.

b) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y siete (47) horas (que se irán reduciendo hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas) 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, 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 diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de la jornada máxima legal.

PARÁGRAFO PRIMERO: El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y para los de simple vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo, no habrá limitaciones de jornada. Estos, deben trabajar todas las horas que sean necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 18º AMPLIACIÓN NECESARIA: El número de horas de trabajo señaladas en el horario anterior podrá ser elevado por orden del empleador sin permiso de autoridad competente, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, amenaza u ocurrencia de accidentes, cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deben efectuarse en las máquinas o dotación de la congregación, pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra perturbación grave. Esa ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras, el que debe ser anotado en el registro correspondiente.

Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales suscritos y ratificados por Colombia en materia laboral.

En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser trabajadas; las que no podrán pasar de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, y se exigirá al empleador llevar diariamente un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique **Nombre del trabajador, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.**

El empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.

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

ARTÍCULO 19° TURNOS: Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la Congregación podrá ampliar la duración de la jornada en más de ocho (8) horas diarias o en más de la jornada máxima legal semanales, siempre que el promedio de horas de trabajo calculado para el período no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni las establecidas para la jornada máxima legal por semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO ÚNICO: Atendiendo la Ley 2101 del 15 de julio de 2021, que modificó el artículo 161 del CST, que disminuye la jornada laboral semanal de 48 a 42 horas, mientras entra vigencia esta Ley y, de manera gradual, se dará la respectiva aplicación a la disminución del horario laboral.

ARTÍCULO 20° TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD: Por mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo anterior, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana. En este caso la ampliación de la jornada constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 21° MODIFICACIONES: El presente horario, podrá ser modificado por la congregación, acorde con sus necesidades, ajustándose a las normas vigentes del CST y con previa autorización del Ministerio de Trabajo; dichas modificaciones deberán ser avisadas a los trabajadores con no menos de 24 horas de anticipación. Los períodos de descanso establecidos por la congregación no se computan como parte de la jornada de trabajo.

En este caso, habrá lugar al recargo nocturno previsto para el trabajo dominical o festivo, además el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

ARTÍCULO 22° HORAS EXTRAS: Simultáneamente con la presentación de la solicitud de autorización para laborar tiempo extraordinario, la congregación fijará en todos los lugares de trabajo, por lo menos hasta que se decida lo pertinente por el Ministerio de Trabajo, copia de la respectiva solicitud.

El Ministerio de Trabajo, a su turno, si hubiere sindicato o sindicatos en la Congregación, les solicitará conceptos sobre los motivos expuestos por la Congregación y les notificará, de ahí en adelante, todas las providencias que profiera.

Ni aún con el consentimiento expreso de los trabajadores, los empleadores podrán, sin autorización especial del Ministerio de Trabajo, hacer excepciones a la jornada máxima legal de trabajo.

ARTÍCULO 23° HORAS DE COMPENSACIÓN: No se consideran horas suplementarias o extraordinarias, los trabajos desempeñados luego de la jornada ordinaria o en días de descanso, con el objetivo de compensar el tiempo perdido ya sea por los días feriados no obligatorios cuando así lo disponga la autoridad competente, o por errores cometidos en el desempeño de las funciones por cualquier causa imputable al trabajador.

ARTÍCULO 24° ININTERRUPCIÓN DE DETERMINADAS ACTIVIDADES: Cuando la congregación considere que una determinada actividad suya, por su misma naturaleza o por razones o necesidades de orden técnico, exija ser atendida sin ninguna interrupción, debiendo prolongarse por lo tanto la jornada durante los siete (7) días de la semana, comprobará tales circunstancias ante la Dirección Territorial de Trabajo y Seguridad Social del distrito de cada centro de costos Antioquia, para los fines indicados en el (Artículo 3 Decreto 13 de 1967 del Ministerio de Trabajo).

CAPITULO VII: PERMISOS Y AUSENCIAS

ARTÍCULO 25° PUNTUALIDAD Y AUSENCIAS: Todos los trabajadores se presentarán para dar cumplimiento a sus funciones con absoluta puntualidad.

En caso de ausencia y en la medida de lo posible, el trabajador deberá comunicar su situación a la congregación antes de que su horario de trabajo empiece. La inobservancia de este precepto dará como resultado la iniciación de una acción disciplinaria. Es obligación del trabajador consultar a su inmediato superior en lo referente a cuándo y cómo se debe comunicar lo dispuesto en este artículo.

ARTÍCULO 26° CONTROL DE ASISTENCIA: La congregación podrá establecer los métodos que estime convenientes para ejercitar los controles de asistencia y puntualidad de sus trabajadores.

ARTÍCULO 27° ABANDONO DEL TRABAJO: El abandono del trabajo por más de tres días consecutivos en un mismo mes sin justa causa debidamente comprobada, constituirá falta grave y será sancionada de acuerdo con lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo y constituirá justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador.

ARTÍCULO 28° PERMISOS OBLIGATORIOS: La congregación concederá a sus trabajadores los permisos necesarios en los siguientes casos:

- a) Ejercicio del derecho al sufragio;
- b) desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- c) grave calamidad doméstica debidamente comprobada;
- d) matrimonio y nacimiento de un hijo;
- e) Concurrencia al servicio médico correspondiente;
- f) Desempeño de funciones sindicales inherentes a la organización a que pertenezcan y asistencia al entierro de sus compañeros de trabajo, siempre y cuando se dé oportuno aviso a la congregación y a sus representantes y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que afecte el normal funcionamiento de la congregación.

ARTÍCULO 29° CONDICIONES PARA SU OTORGAMIENTO: Para la concesión de los permisos a que se refiere el artículo anterior deben cumplirse las siguientes condiciones:

a) En caso de grave calamidad doméstica, el trabajador debe informar con anterioridad o posterioridad el hecho que la constituye, según lo permitan las circunstancias, y acreditarlo a través de algún medio probatorio, salvo que se trate de hechos suficientemente conocidos.

b) Para los casos de calamidad doméstica originados en la muerte de uno de los padres, hijo, cónyuge o compañero (a) permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. (Artículo 1 de la Ley 1280 de 2009, que adicionó el numeral 10 al artículo 57 del CST).

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

Para los demás eventos de calamidad doméstica, el permiso será de un día prorrogable por un término prudencial a juicio de la congregación y de acuerdo con las circunstancias propias de cada hecho.

c) Para matrimonio el permiso que se otorgará será de tres días hábiles.

d) Por el nacimiento de un hijo, Se otorgará una licencia remunerada de 8 días hábiles, pero dicha licencia tendrá aplicación si el padre cumple con los requisitos mínimos exigidos por su respectiva EPS; esto es dos semanas de cotización previas al reconocimiento de dicha licencia, dado el pago de la aludida licencia será a cargo de la EPS del grupo familiar. Este hecho deberá demostrarse mediante el registro civil de nacimiento del menor, el cual deberá aportarse a la respectiva EPS dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

e) El otorgamiento de esta licencia excluye la permitida por calamidad doméstica. (Ley 1822 de 2017).

f) Todo trabajador de manera independiente tendrá derecho por semestre a 1 día libre para el disfrute con su familia, el cual no puede coincidir con un viernes, sábado, domingo o día festivo no laborable para el personal docente, administrativo y de servicios generales con un viernes, sábado o lunes festivo, ni mucho menos podrá acumularse con otra licencia remunerada o no remunerada. Esta licencia se concederá a discreción del empleador y en orden de solicitud, ello con la finalidad de garantizar la prestación del servicio, de conformidad con la Ley 1857 de 2017. De conformidad con la norma en cita, esta licencia se otorgará al trabajador que tenga grupo familiar (cónyuge, compañero permanente, hijos menores de edad y padres que dependan económicamente del trabajador.), para lo cual se requiere que dicho grupo o situación familiar repose en su hoja de vida o aportar dicha prueba al momento de solicitar el disfrute de esta licencia.

g) En caso de asistencia al entierro de compañeros de trabajo, el trabajador debe avisar al empleador con una antelación prudencial; el permiso correspondiente se otorgará a un número tal de trabajadores cuya ausencia no afecte el funcionamiento de la Congregación, a juicio del empleador. En todo caso, el porcentaje no podrá exceder del 10% de los trabajadores.

h) Para los trabajadores, que sean padres de familia con hijos que padezcan enfermedad o condición terminal, se le otorga una vez por año, un permiso de 10 hábiles conforme lo establece la Ley 2174 del 30 de diciembre de 2021.

En los demás casos, el aviso deberá darlo el trabajador con la antelación máxima que las circunstancias lo permitan, a menos que se establezca convenio especial en contrario o se trate de concurrencia al servicio médico, caso en el cual, el trabajador deberá solicitarlo con la debida anticipación siempre que las circunstancias así lo permitan, y deberá reportar la entrada y salida de la respectiva cita, con su jefe inmediato.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para los efectos del presente reglamento, se entiende por Calamidad Doméstica los siguientes hechos: los desastres naturales y los hechos catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su familia. Con todo, cuando se trate de un accidente o enfermedad común que origine una incapacidad cubierta por las entidades de seguridad social, no se aplicará lo relativo a la calamidad doméstica.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Salvo cuando se trate de concurrencia al servicio médico correspondiente o de una licencia facultativa remunerada, el tiempo destinado por el trabajador en los permisos y licencias indicados podrá descontársele en los siguientes períodos de pago o compensarse en un tiempo igual de trabajo efectivo, en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la congregación. (Artículo 57 numeral 6, CST).

PARÁGRAFO TERCERO: Los empleados están obligados a pedir personalmente permiso por lo menos con 48 horas de anticipación. En caso de calamidad doméstica, el funcionario o empleado por cualquier medio inmediatamente acontecida la situación, deberá informar de la misma a su inmediato superior.

PARÁGRAFO CUARTO: Si después de vencido el plazo de permiso el empleado no se reintegra sin causa justificada, se sujetará a las sanciones disciplinarias correspondientes e inclusive puede ser justa causa para la terminación del contrato.

PARÁGRAFO QUINTO: La ausencia por enfermedad deberá ser justificada mediante certificado médico expedido por su EPS, en un plazo máximo de 72 horas.

ARTÍCULO 30° LÍMITE TEMPORAL DEL PERMISO: Ningún permiso podrá exceder de 8 horas diarias. En el caso de que un trabajador se ausentará de su lugar de trabajo con permiso dentro de su horario de trabajo o en el caso de que desempeñe funciones que puedan requerir un contacto urgente e inmediato, el trabajador deberá disponer algún medio para ser contactado, siempre y cuando dicho contacto no afecte el derecho que le asiste de conformidad con la ley de desconexión laboral, Ley 2191 del 2022, la cual establece que ningún trabajador podrá ser llamado o requerido por el empleador para realizar tareas o actividades propias de su oficio en su tiempo de descanso.

ARTÍCULO 31° LICENCIA SIN SALARIO: Es la situación en que se encuentra un empleado autorizado por el jefe o por quien éste delegue, y a quien se le permite ausentarse temporalmente del ejercicio de sus funciones, sin remuneración ni beneficio de ninguna clase.

ARTÍCULO 32° LICENCIA CON SALARIO: El jefe o quien este delegue, podrá autorizar licencia con salario en los siguientes casos:

- a) En aquellos contemplados por el reglamento específico o en caso de enfermedad del trabajador.
- b) Por maternidad durante 18 semanas, de las cuales 2 deben otorgarse antes del parto.
- c) Por lactancia 1 hora diaria, en dos descansos de 30 minutos cada uno, al inicio y al final de la jornada diaria, o por acuerdo de las partes en una sola jornada, durante los primeros 6 meses de edad. A partir de la terminación de licencia de maternidad.
- d) Por calamidad doméstica debidamente justificada.

CAPÍTULO VIII

TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO.

ARTÍCULO 33° JORNADA ORDINARIA DIURNA Y NOCTURNA: De conformidad con el CST téngase por jornada ordinaria diurna el lapso comprendido entre las seis horas (6:00 hora militar) o seis de la madrugada (6:00a.m.) y las veintiún horas (21:00 hora militar) o nueve de la noche (9:00 p.m.) y por jornada ordinaria nocturna, la comprendida entre las veintiún horas (21:00) o nueve de la noche (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 hora militar), o seis de la madrugada (6:00 a.m.).

ARTICULO 34° TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS: Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso, el que excede de la jornada máxima legal.

ARTÍCULO 35° AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO: El empleador deberá solicitar autorización del Ministerio de Trabajo para el trabajo suplementario, y en caso de que la obtenga la publicará en las instalaciones de la congregación, junto con este reglamento, y deberá llevar un registro de trabajo suplementario.

ARTÍCULO 36° TASA DE LIQUIDACIÓN DE RECARGOS: El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la congregación, en cada caso, así:

- a) El trabajo realizado entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m., se remunerará por la congregación con un recargo del treinta y cinco (35%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales.
- b) El trabajo extra diurno, es decir, el realizado entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m., con un recargo del veinticinco (25%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c) El trabajo extra nocturno si es entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m., con un recargo del setenta y cinco (75%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

ARTÍCULO 37° PAGO HORAS EXTRAS: El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el del salario ordinario, en el período siguiente de pago, desagregando los conceptos.

ARTÍCULO 38° OPORTUNIDAD DE LOS PAGOS: El pago de trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, en su caso, los pagará la congregación en la forma indicada en el artículo anterior, junto con el salario ordinario en el período de pago decadal.

ARTÍCULO 39° REQUISITOS PARA EL PAGO SUPLEMENTARIO: La congregación no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo haya convenido con sus trabajadores y estén autorizadas por el superior inmediato, dicha autorización deberá constar por escrito con copia al jefe del área de personal, para la respectiva liquidación y pago.

ARTÍCULO 40° INACUMULABILIDAD DE LOS RECARGOS: Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se producen de manera exclusiva y autónoma, es decir, no se acumulan con ningún otro.

ARTÍCULO 41° BASE DEL RECARGO NOCTURNO: Todo recargo o sobre remuneración por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de esta o equivalente labor ejecutada durante el día. Si no existiere ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realice en la noche, las partes pueden fijar equitativamente un promedio convencional o tomar como referencia actividades diurnas semejantes realizadas en otros establecimientos análogos de la región.

ARTÍCULO 42° SALARIO EN CASO DE TURNOS O ROTACIÓN: Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo ordinario y nocturno, siempre que estos salarios, comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas, compensen los recargos legales.

ARTÍCULO 43° OBLIGACIÓN: Es obligación del empleador llevar el registro correspondiente a cada una de las jornadas establecidas y dejar de ellas la respectiva constancia de pago.

CAPITULO IX TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO.

ARTÍCULO 44° TURNOS ESPECIALES: La congregación podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores.

ARTÍCULO 45° SALARIO EN TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO: En ningún caso, el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague en la misma congregación por el trabajo ordinario a los trabajadores que ejecuten labores iguales o similares.

ARTÍCULO 46° LÍMITES EN LA CONTRATACIÓN DE TRABAJO NOCTURNO: La congregación no podrá contratar para los turnos especiales de trabajo nocturno a que se refiere el Decreto 2352 de 1965, a los trabajadores que en la actualidad presten sus servicios en ella. Si lo hiciera deberá pagarles el recargo establecido en el numeral 1 del artículo 168 del C.S.T.

ARTÍCULO 47° DURACIÓN: Los contratos de trabajo o pactos sindicales que la congregación celebre en desarrollo del Decreto 2352 de 1965, no podrán exceder de seis (6) meses prorrogables por seis (6) meses, a juicio del Ministerio de la Protección Social.

ARTÍCULO 48° USO DE LA AUTORIZACIÓN: Si la congregación desea hacer uso de la autorización consagrada en el artículo 44 de este reglamento, deberá comprobar ante el Ministerio de Trabajo, que los trabajadores contratados para los turnos adicionales no están en la actualidad prestando sus servicios a la congregación.

CAPITULO X DESCANSOS OBLIGATORIOS.

ARTÍCULO 49° DÍAS DE DESCANSO REMUNERADO: Serán días de descanso obligatorio remunerado los domingos y días festivos que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. La congregación dará descanso remunerado a sus trabajadores fuera de los domingos, en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso:

DÍA	NOMBRE DEL FESTIVO	CARÁCTER
1 de enero	Año Nuevo	Civil
6 de enero (pero se corre al lunes siguiente)	Epifanía del Señor	Religioso
19 de marzo (pero se corre al lunes siguiente)	San José	Religioso
Jueves santo	Jueves Santo	Religioso
Viernes santo	Viernes Santo	Religioso
1 de mayo	Día Nacional del Trabajo	Civil
40 días después de la celebración de la Resurrección de Jesús (pero se corre al lunes siguiente)	Ascensión de Jesús	Religioso
60 días después de la celebración de la Resurrección de Jesús (pero se corre al lunes siguiente)	Corpus Christi	Religioso
Viernes siguiente a la celebración del Corpus Christi (pero se corre al lunes siguiente)	Sagrado Corazón	Religioso
29 de junio (pero se corre al lunes siguiente)	San Pedro y San Pablo	Religioso
20 de julio	Declaración Independencia de Colombia	Civil
7 de agosto	Batalla de Boyacá	Civil
15 de agosto (pero se corre al lunes siguiente)	Asunción de la Virgen	Religioso
12 de octubre (pero se corre al lunes siguiente)	Día de la Raza	Civil
1 de noviembre (pero se corre al lunes siguiente)	Día de Todos los Santos	Religioso
11 de noviembre (pero se corre al lunes siguiente)	Independencia de Cartagena	Civil
8 de diciembre	Inmaculada Concepción de la Virgen	Religioso
25 de diciembre	Navidad	Religioso

Cuando las mencionadas festividades coincidan con el domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes siguiente.

Los descansos a que se refiere este artículo tendrán una duración de veinticuatro (24) horas.

ARTÍCULO 50° DERECHO A DESCANSO REMUNERADO:

- a) El empleador debe remunerar el descanso con el salario ordinario de un día.
- b) A los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador.

- c) Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.
- d) No tiene derecho a esta remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo o por no laborar la semana completa.
- e) Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.
- f) Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 51° REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN DESCANSO:

- a) El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
- b) Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si labora, al recargo establecido en el numeral anterior.
- c) Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

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

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido, exclusivamente, para el efecto del descanso obligatorio, cualquier día de la semana.

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

ARTÍCULO 52° TRABAJO OCASIONAL: El trabajador que labore ocasionalmente en días de descanso obligatorio, tiene derecho a un día de descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo 54 de este reglamento.

PARÁGRAFO: Se entiende que el trabajo en días de descanso es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario.

Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales, el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTÍCULO 53° DESCANSO COMPENSATORIO: Los trabajadores que habitualmente laboren los domingos u otros días de descanso obligatorio, deberán gozar de un día de descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo anterior.

En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (Artículo 161 CST), el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

PARÁGRAFO: Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labora tres o más domingos en el mes calendario.

ARTÍCULO 54° TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO PARA CIERTOS TRABAJADORES: Los trabajadores que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para la congregación, deberán laborar los domingos y días de descanso obligatorio, pero su trabajo se remunerará de conformidad con los artículos precedentes.

ARTÍCULO 55° FORMAS DEL DESCANSO COMPENSATORIO: El descanso semanal compensatorio a que se refieren los artículos anteriores, podrá concederlo la congregación en alguna de las siguientes formas:

- a. En otro día laborable de la semana siguiente a todo el personal o por turnos.

- b. Desde el medio día o las trece horas (1:00 p.m.) del domingo, hasta el medio día o las trece horas (1:00 p.m.) del lunes.

ARTÍCULO 56° LABORES QUE NO PUEDEN SER SUSPENDIDAS: Cuando se trata de labores que no pueden ser suspendidas sin grave perjuicio para la congregación, y cuando el personal no pueda tomar descanso en las semanas siguientes, se acumularán los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se pagará al trabajador, a su elección, la correspondiente remuneración en dinero.

ARTÍCULO 57° RELACIÓN DE TRABAJADORES SIN DERECHO A DESCANSO: Cuando se trata de labores permanentes o habituales en domingos, la congregación fijará en un lugar público del establecimiento con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación de los trabajadores que por razones del servicio no puedan disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirá también el día de descanso compensatorio.

ARTÍCULO 58° SUSPENSIÓN POR EVENTO INDETERMINADO: Cuando por motivo de cualquier causa no determinada en este reglamento la congregación suspendiere el trabajo, está obligada a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado. Pero la congregación no está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil.

ARTÍCULO 59° DERECHO A DESCANSO DOMINICAL REMUNERADO: La congregación sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana no faltan al trabajo, o que, si falta, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor o el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio de indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

El descanso en domingos y demás días referidos en este artículo tienen una duración mínima de 24 horas. No existen descansos creados por acuerdo o convención.

CAPITULO XI VACACIONES.

ARTÍCULO 60° VACACIONES: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

PARÁGRAFO: En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

ARTÍCULO 61° ÉPOCA: La época de las vacaciones debe ser señalada por la congregación a más tardar para dentro del año siguiente a aquel en que se hayan causado y deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá vacaciones y en caso de que la solicitud sea por parte del trabajador, este deberá informar con quince (15) días de anticipación la fecha en que desea tomarlas.

ARTÍCULO 62° INTERRUPCIÓN JUSTIFICADA DE LAS VACACIONES: La interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, no implica para el trabajador la pérdida del derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 63° COMPENSACIÓN: De conformidad con el Artículo 20 de la Ley 1429 de 2010 el cual modifica el numeral 1 del artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo, empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones".

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

En los contratos a término fijo a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

ARTÍCULO 64° MÍNIMO DE VACACIONES ANUALES: En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos para el disfrute de sus vacaciones, los cuales no son acumulables. Las partes

pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados o personal de confianza.

ARTÍCULO 65° ACUMULACIÓN PRESUNTA: Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes a los posteriores, en los términos del artículo precedente.

Cuando se autorice la compensación hasta por la mitad de las vacaciones para trabajadores mayores de 18 años, este pago sólo será válido, si simultáneamente la congregación concede al trabajador en tiempo los días no compensados de vacaciones.

ARTÍCULO 66° VACACIONES COLECTIVAS: La congregación puede programar para todos o parte de sus trabajadores una época de vacaciones simultánea.

Las vacaciones para aquellos que en dicha época no lleven un año cumplido de servicios, se remunerarán con el salario que esté devengando el trabajador al entrar a disfrutarlas, y se entenderá que dichas vacaciones son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicio.

ARTÍCULO 67° REEMPLAZO Y RESPONSABILIDAD SOLIDARIA: El empleado de manejo que hiciera uso de sus vacaciones, previa aceptación de la congregación puede dejar un reemplazo bajo su responsabilidad solidaria. Si la congregación no aceptare el candidato designado por el trabajador, y llamare a otra persona a reemplazarla, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones.

ARTÍCULO 68° SALARIO DURANTE EL PERÍODO DE VACACIONES: Durante el período de vacaciones, la congregación, pagará al trabajador el salario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas.

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

ARTÍCULO 69° REGISTRO DE VACACIONES: La congregación llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, fecha en que se le conceden las vacaciones y fecha en que las termina, y la remuneración que recibirá por las mismas

CAPITULO XII

SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES. PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 70° SERVICIOS MÉDICOS: Los servicios médicos que requieren los trabajadores de la congregación se prestarán bien sea por la E.P.S, seleccionada por el trabajador para las contingencias de enfermedad general o maternidad o bien por la A.R.L, elegida por el empleador para lo concerniente a accidentes de trabajo o enfermedad profesional. En caso contrario, las asumirá el empleador. Es obligación de los trabajadores, el acatamiento integral de las medidas que prescriban las autoridades correspondientes, así como las que establezca el comité de la congregación en materia de higiene y seguridad industrial.

ARTÍCULO 71° AVISO A LA CONGREGACIÓN SOBRE LA ENFERMEDAD: Todo trabajador en el transcurso del mismo día en que se sienta enfermo, salvo probada imposibilidad, deberá comunicárselo a su inmediato superior, o a quien haga sus veces, quien hará lo pertinente para que sea examinado por el profesional de la salud (médico), a fin de que certifique si puede continuar o no laborando, y de ser necesario, determinar la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste, no da aviso oportuno o no acata las prescripciones o no se somete al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, salvo demostración de que estuvo en absoluta imposibilidad de dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 72° INSTRUCCIONES Y TRATAMIENTOS MÉDICOS: Los trabajadores deberán acatar las instrucciones y someterse a los tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la congregación en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa, fuera de las sanciones disciplinarias a que hubiere lugar. En caso de que los exámenes a que sean sometidos los trabajadores se deban a solicitud de la congregación, los gastos deberán ser cubiertos por esta.

ARTÍCULO 73° ENFERMEDAD CONTAGIOSA O CRÓNICA: El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter de profesional, y que aunque no lo inhabilite para el trabajo, pueda constituir un peligro para la sanidad del personal y los clientes, por ser contagiosa, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique que puede reanudar sus labores normales o que debe ser retirado definitivamente; caso en el cual, la congregación, dará cumplimiento a las normas legales sobre la materia y a las disposiciones de este reglamento.

ARTÍCULO 74° MEDIDAS DE HIGIENE OBLIGATORIAS: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en especial, a las que ordene la congregación para la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo:

- a) El trabajador tiene la obligación de someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriba el empleador, la Empresa Prestadora de Servicios (EPS), la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS), en los períodos que éstas fijen por medio de sus representantes.
- b) El trabajador debe someterse a las prescripciones y tratamientos preventivos que ordene el médico de la Empresa Prestadora de Servicios (EPS) o de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS).

ARTÍCULO 75° COMITÉ DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y PROGRAMA DE PRIMEROS AUXILIOS: En cumplimiento de las prescripciones establecidas en la legislación laboral, y, específicamente, acatando las normas sobre higiene y seguridad, se constituye en la congregación el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo – COPASST y el programa de primeros auxilios.

PARÁGRAFO: En caso de accidente de trabajo, el Jefe inmediato o quien haga sus veces, según el orden jerárquico de mando de la congregación, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere o a uno particular, si fuere necesario, y tomará todas las medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S y la A.R.L y demás normas que lo modifiquen o complementen.

ARTÍCULO 76° RESPONSABILIDAD DE LA CONGREGACIÓN: La congregación no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa del trabajador.

En estos casos, su responsabilidad se limita a la prestación de los primeros auxilios. Tampoco responderá la congregación por la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, si el trabajador no da aviso oportuno a la congregación sobre el accidente, sin causa justificada, salvo que, por la naturaleza del accidente, el trabajador se halle en imposibilidad de dar aviso.

PARÁGRAFO: Es deber de la Congregación en el caso de la ocurrencia de un accidente de trabajo grave reportarlo ante Ministerio de Trabajo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia accidente.

ARTÍCULO 77° ACCIDENTE NO MORTAL, LEVE, O DE APARIENCIA INSIGNIFICANTE: En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador está en la obligación de comunicarlo rápidamente al Jefe inmediato o quien haga sus veces, para que estos presten los primeros auxilios, provean la asistencia médica y tratamiento oportuno, y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico, continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 78. REGISTRO DE ACCIDENTES DE TRABAJO: La Congregación, en un libro especial, llevará un control de los accidentes de trabajo sufridos por sus trabajadores. En este registro se consignarán la fecha y hora del accidente, el sector de la Congregación y circunstancias en que ocurrió, el nombre de los testigos del mismo y, en forma sintética, lo que éstos pueden declarar sobre el hecho. De este registro se formulará el informe de accidente de trabajo a la administradora de riesgos laborales (A.R.L) y a la congregación promotora de servicios de salud (E.P.S).

ARTÍCULO 79° REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD: En todo caso, por lo que respecta a los puntos de que trata este capítulo, tanto la congregación como los trabajadores se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. Y del reglamento especial de higiene y seguridad industrial que aquella tenga, de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350 y 351 del CST.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los

preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas. Y en general toda legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto en comento.

PARÁGRAFO ÚNICO: Toda persona adscrita a **CONGREGACIÓN HERMANAS DE SAN ANTONIO DE PADÚA**, conforme lo establece la Ley 776 de 2002, deberá manejar su propia observancia particular y determinada cumpliendo las recomendaciones y precauciones, destinadas a conservar la salud, en su etapa de recuperación. Su no cumplimiento, exonerará al empleador de cualquier tipo de responsabilidad asociada con la patología que llevó a su estado de incapacidad.

PARAGRÁFO: De conformidad con el Decreto 1333 de 2018 el trabajador en estado de incapacidad debe preservar su autocuidado, sin abusar del derecho de su estado; de no hacerlo, su conducta tiene efectos que se pueden ver enmarcados en la suspensión en el pago de la prestación, por parte de la entidad encargada, hasta el estudio del caso por parte de la Fiscalía General de la Nación, la cual determinará, si en las acciones se presentaron conductas tendientes a defraudar al Sistema de Seguridad Social y al empleador. Es potestativo del empleador iniciar trámite disciplinario para llegar a comprobar una conducta contraria a la ley y a la buena fe.

CAPITULO XII DE LAS PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD.

ARTÍCULO 80º DEBERES GENERALES DEL TRABAJADOR: Son deberes del trabajador, los cuales han de acatarse en todo momento durante la ejecución del contrato de trabajo, o por fuera de la ejecución de este, siempre que el asunto esté relacionado con la congregación:

- a) Desarrollar el objeto contractual bajo la máxima de la buena fe, absteniéndose de ejecutar actos desleales para con la congregación.
- b) Mantener la confianza en las relaciones con el empleador y con los compañeros de trabajo.
- c) Ejercer el respeto físico, verbal y psicológico frente a los directivos o superiores de la congregación y frente a los compañeros de trabajo.
- d) Procurar completa armonía con sus superiores y con sus compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
- e) Practicar un comportamiento proactivo, no así reactivo, frente a cualquier contingencia o problema con los clientes, los compañeros de trabajo o sus superiores.
- f) En caso de que haya algún inconveniente con estos últimos, se deberá acudir al órgano interno de la congregación, encargado de gestionar y resolver los conflictos laborales y velar por que no surjan hechos constitutivos de acoso laboral.
- g) Guardar buena conducta en todo sentido y prestar espíritu de especial colaboración en el orden moral y disciplinario.
- h) Procurar armonía y respeto para con los clientes de la congregación.
- i) Ser verídico en la totalidad de los casos. Ejecutar los trabajos que se les confíen con honradez, excelencia, buena voluntad y de la mejor manera posible, acogiendo las normas de seguridad física y morales.
- j) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosamente.
- k) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y con la conducta en general, en su verdadera intención que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la congregación en general.
- l) Permanecer durante la jornada de trabajo en lugar visible del sitio o lugar donde debe desempeñar su oficio, no pudiendo, por consiguiente, salvo orden superior o por requerirlo el servicio, pasar a otras dependencias de la congregación o ausentarse de su puesto.
- m) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que se le indiquen, para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo, y evitar los accidentes de trabajo.

En el caso del personal docente y administrativo:

- a) Prestar eficientemente con la debida responsabilidad y diligencia los servicios del colegio, desempeñando las actividades propias para las cuales fue contratada.
- b) Guardar reserva acerca de los temas tratados en las reuniones de profesores, y en general, con respecto a la información que en razón del desempeño de las labores lleguen a su conocimiento con relación al funcionamiento del colegio, de las directivas, del resto del cuerpo docente, de los estudiantes y de los padres de familia
- c) No atender dentro de la jornada de trabajo asuntos diferentes a los relativos a su cargo.

- d) Tener un comportamiento y conducta intachable acorde a la filosofía y, en general, con el espíritu de la Institución Educativa con relación a toda la población relacionada con el Instituto o colegio, teniendo en cuenta que cualquier falta grave a estos condicionamientos es causal de terminación unilateral del contrato por justa causa.
- e) Diligenciar los libros reglamentarios, registro de control de clases, el observador de los estudiantes, o el diario pedagógico.
- f) Diligenciar y entregar dentro de las fechas establecidas en el cronograma de actividades informes con los indicadores de cada periodo.
- g) Abstenerse de realizar actividades de proselitismo político, promover ideas religiosas contrarias a las de la filosofía del Colegio y de la comunidad de las Hermanas de San Antonio de Padua, o actos que perturben la buena marcha del colegio.
- h) Abstenerse de ingresar a la institución bajo efectos de sustancias alucinógenas, psicotrópicas o en estado de alcohol.
- i) Conectarse en los momentos planeados para los encuentros virtuales con los estudiantes, padres de familia o personal de la Congregación.
- j) Organizar las actividades de las clases, teniendo en cuenta las instrucciones y lineamientos brindados por el Colegio y la Secretaría de Educación y/o el Ministerio de Educación.
- k) Promover una educación de calidad con los estudiantes, manifestando compromiso en la realización de cada una de las clases.
- l) Promover un ambiente favorable para el desarrollo de las clases donde se tenga en cuenta el respeto y la sana convivencia de los estudiantes.
- m) Participar, en caso de ser necesario, en los encuentros virtuales con los docentes, como una forma de actualización de la planeación del Colegio.
- n) Participar en los proyectos de la Congregación conforme su filosofía y misión.
- o) Emplear el mayor cuidado y diligencia posible en el desempeño de sus funciones;
- p) Acatar las órdenes e instrucciones que en el desempeño de su oficio le impartan sus superiores o de la Congregación;
- q) A no atender durante las horas de trabajo ocupaciones o asuntos diferentes a los que le encomienda la Congregación;
- r) Guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento por razones de su vinculación Laboral con la Congregación, y cuya divulgación pueda perjudicar al empleador;
- s) Utilizar adecuadamente los implementos de seguridad e higiene adoptados por la Congregación;
- t) Someterse a todas las medidas de control que indique la Congregación, por razones de seguridad e higiene y para prevenir sustracciones y otras irregularidades;
- u) A no realizar actos que puedan deteriorar la buena imagen de la congregación, o afectar la moral de los lugares de trabajo;
- v) Cumplir el horario laboral establecido por la Congregación.
- w) A no prestar directa o indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en actividades similares sin la previa autorización escrita por parte de la congregación,
- x) Orientar la ejecución del Proyecto Institucional y aplicar las decisiones del gobierno escolar.
- y) Promover el proceso continuo de mejoramiento de la calidad de la educación en el establecimiento.
- z) A no realizar colectas, recaudos de dinero ni actividades relacionadas con esto a título del Colegio o la Congregación sin la autorización expresa de la representante legal o los superiores.
- aa) Establecer canales de comunicación entre los diferentes estamentos de la comunidad educativa.
- bb) Ejercer las funciones disciplinarias que le atribuyan la ley, los reglamentos y el manual de convivencia.
- cc) Identificar las nuevas tendencias, aspiraciones e influencias para canalizarlas en favor del mejoramiento del proyecto educativo institucional, promover actividades de beneficio social que vinculen al establecimiento con la comunidad local.
- dd) Las demás funciones afines con las anteriores que le atribuyan el proyecto educativo institucional.
- ee) Presidir y Rendir informe académico al consejo directivo.
- ff) Conocer y cumplir el Manual de Funciones y el Reglamento de trabajo.
- gg) Asistir a las convocatorias de las entidades que requieran participación de la Congregación.

CAPÍTULO XIII

ORDEN JERÁRQUICO DE LA CONGREGACIÓN

ARTÍCULO 81º JERARQUÍA: Teniendo en cuenta que el empleador ostenta la calidad de Congregación Religiosa, la jerarquía se estipula partiendo los estatutos o escritos capitulares de la misma. Así las cosas, con la finalidad de facilitar el poder de instrucción y manejo del empleador, y aclarar al trabajador su subordinación, la jerarquía sancionatoria de la congregación será ejercida en la siguiente forma:

MADRE GENERAL, SUPERIORA GENERAL	Es la persona con mayor autoridad sobre la Congregación, pues se encarga de dirigirla y administrarla desde el ámbito eclesiástico, religioso y civil.
EQUIPO DE ANIMACIÓN GENERAL.	Es el equipo con autoridad de la Congregación y, quien toma decisiones a nivel general para alcanzar los propósitos eclesiásticos, religiosos y civiles.
MADRE SUPERIORA REGIONAL O REPRESENTANTE LEGAL.	Es la autoridad máxima en la región, que, para este caso, es Colombia. Ejerce su autoridad, derivada de la designación del Capítulo General. Es potestativa de tomar decisiones en la región y en todos los centros de costos que dependen de la Congregación. A nivel apoyo y asesoramiento a la Madre General y al equipo de animación general, asumiendo funciones propias de liderazgo.
HERMANA SUPERIORA EN CENTRO DE COSTOS.	Es la religiosa encargada de cada casa y maneja su desarrollo atendiendo los parámetros y estipulaciones de sus superiores.
JEFES DE DEPARTAMENTOS.	Tienen una posición intermedia y se encargan de dirigir y coordinar a los trabajadores de un departamento concreto. Toma decisiones a nivel organizativo y técnico. Puede ser asumido por una religiosa de la congregación o un colaborador civil y/o particular o también llamados laicos.
EMPLEADOS.	Son el seno de una empresa, pues realizan las tareas designadas por los superiores.

PARÁGRAFO PRIMERO: La facultad de instrucción estará a cargo del Jurídico, contratista externo de la Congregación.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En las dependencias en las cuales falte algún cargo de los referidos en el anterior párrafo, las facultades de éste se transmitirán al inmediato superior, así, a falta de jefe de Departamentos, seguirá la Hermana Superiora de cada centro de costos y a falta de esta, continuará la Madre Superiora Representante Legal.

CAPITULO XIV OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA CONGREGACIÓN Y LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 82º OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA CONGREGACIÓN:

Son obligaciones especiales de la congregación:

- a) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b) Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales; en forma que, se garanticen razonablemente la seguridad y la salud de acuerdo con su cargo.
- c) Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- d) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos, siguiendo las orientaciones del presente reglamento.
- e) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- f) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos señalados en el capítulo VII de este reglamento.
- g) Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor, el salario devengado y la constancia de pago de los tres últimos meses de la seguridad social a favor de este e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera 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 la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente. El examen de egreso sólo será obligatorio en caso de que el trabajador por razones

de índole geográfica o del cargo, o por otra causa, no esté afiliado al Sistema General de Seguridad Social Integral.

h) Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren.

i) Llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores de edad que ordena la ley con indicación de la fecha de nacimiento de los mismos.

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

k) Conservar el puesto a las trabajadoras que están disfrutando de la licencia remunerada por motivo del parto, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el Empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o que, si acude a un preaviso, este expire durante las licencias mencionadas, Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes, y a los principios de la congregación.

l) Suministrar vestido de labor al trabajador, en el caso que se requiera o el equivalente en dinero a lo que corresponda.

m) El trabajador queda obligado a destinar a su uso en las labores contratadas el calzado y vestido que le suministre el empleador, y en el caso de que así no lo hiciera éste quedara eximido de hacerle el suministro en el período siguiente.

n) Según el artículo 234 del C.S.T queda prohibido a la congregación pagar en dinero las prestaciones establecidas en este capítulo. La forma para dar cumplimiento a este literal será determinada por el Ministerio de la Protección Social.

o) Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de diez y ocho (18) años, en caso de que se llegue a contratar con ellos, a la capacitación laboral, y concederá licencias no remuneradas cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al sistema general de seguridad social integral.

ARTÍCULO 83° OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR: Son obligaciones especiales del trabajador:

a) Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y los principios y valores de la Congregación, además de acatar y cumplir cabalmente y de forma eficaz las órdenes e instrucciones, verbales o escritas, que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

b) Procurar el respeto y la armonía con los clientes o usuarios de la congregación.

c) No comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la congregación, lo que no obsta para denunciar delitos comunes, dentro de ellos los delitos informáticos establecidos en la ley 1373 del 5 de enero de 2009, o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

d) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes, y no disponer de ellos salvo autorización previa y por escrito de sus empleadores o representantes.

e) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, absteniéndose de realizar actos que puedan lesionar la integridad moral o física de las personas o vulnerar su intimidad o ejercer en su contra actos de coacción para obtener favores o provechos indebidos.

f) Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime procedentes para evitarle daños y perjuicios.

g) Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la congregación o establecimiento.

h) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la congregación o por las autoridades administrativas del ramo, y acatar, especialmente, las disposiciones concernientes a estas materias, previstas en el Reglamento de Higiene y Seguridad de la congregación.

i) Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidente o de enfermedades profesionales, así como cumplir las recomendaciones que formule el Comité de Salud Ocupacional que opera en la congregación.

j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

k) Utilizar los documentos, la papelería y los medios de identificación de la congregación, únicamente en y para las actividades propias de su cargo, evitando servirse del nombre de la misma o de los elementos mencionados, para obtener beneficios o provechos indebidos, aun cuando estos no lleguen a concretarse.

l) Abstenerse de solicitar préstamos o ayudas económicas o de cualquier índole a los terceros que establezcan relación con la Congregación.

m) Abstenerse de aceptar donaciones o dádivas de cualquier clase que pretendan serle otorgadas por terceros que establezcan relaciones con la Congregación, a excepción de las propinas que los clientes de la misma, y por mera liberalidad de ellos, deseen darles.

n) Presentar en forma oportuna la relación de gastos realizados en desarrollo de sus funciones, considerando que, en todo caso, las cuentas deben corresponder única y exclusivamente a erogaciones realmente practicadas, las cuales deberá sustentar con los documentos de rigor, absteniéndose por tanto de reportar cuentas ficticias o amañadas.

o) Solicitar y obtener autorización previa, expresa y escrita del inmediato superior jerárquico para retirar de las instalaciones de la Congregación equipos, documentos o elementos que pertenezcan a la misma o a terceros que se los hayan confiado o entregado a cualquier título.

p) No prestar servicios relacionados o no con las actividades de la Congregación, en forma independiente sirviéndose de los equipos, útiles y elementos suministrados por ésta para obtener un lucro personal.

q) Abstenerse de autorizar u ordenar, sin ser de su competencia, la realización de funciones, el pago de cuentas y la celebración de actos que correspondan a otra dependencia.

r) No atender durante las horas laborales ni en las instalaciones de la Congregación a vendedores, promotores u oferentes de bienes o servicios o acreedores personales, salvo que medie autorización expresa y escrita del empleador o sus representantes para estos efectos.

s) Someterse a los exámenes médicos ordenados por el empleador con la periodicidad y en las condiciones que este prescriba, siempre que con estos no se atente contra su dignidad o se viole su intimidad. No se exigirán las Pruebas del VIH, Abreugrafía Pulmonar y de embarazo (Decreto 559 de 1991, Resolución 13824 de 1989 y Convenio 111 de la O.I.T). Los exámenes médicos ordenados por el empleador serán subsidiados enteramente por este.

t) Registrar en las oficinas de la Congregación su domicilio, dirección y teléfono, y dar aviso oportuno de cualquier cambio sobre los mismos. Así mismo deberá indicar otras dos direcciones en donde pueda ser ubicado.

u) Respetar el horario de trabajo establecido para el cargo asignado y ser puntual, debe permanecer en su lugar de trabajo hasta que termine su jornada, esto, sin perjuicio de que la misma se extienda.

v) Usar el uniforme en la forma indicada, manteniendo siempre la higiene y una excelente presentación personal.

w) Hacer uso del teléfono según la labor desempeñada, salvo permiso previo que se concederá según el caso. Queda prohibido hacer uso del teléfono celular personal durante la jornada de trabajo. Así mismo realizar desde los teléfonos de la Congregación llamadas nacionales o internacionales sin previa autorización.

x) Asistir a cursos, charlas, conferencias, reuniones, sobre temas relacionados con la calidad, la seguridad, la producción, los servicios programados por la Congregación u ordenados por ésta en la jornada laboral.

y) Manipular cuidadosamente y de acuerdo con las instrucciones recibidas, las máquinas, herramientas, los productos, y elementos de trabajo, para evitar su pérdida o deterioro.

z) Mantenerse actualizado respecto de las políticas, normas, procedimientos, e instructivos que rigen en la Congregación, los cuales podrán ser consultados con el inmediato superior, o en la cartelera dispuesta por la Congregación para esos fines.

aa) En lo referente a los equipos de cómputo, se debe dar un uso adecuado a la Internet y a las licencias de software, y exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo asignado; su uso sólo es posible en las labores establecidas por y para la Congregación, en caso de que se confíe clave de acceso, no debe dársele ésta a otras personas; el envío y recepción de mensajes electrónicos solo se permite en virtud de las funciones desempeñadas en el cargo.

bb) Responder disciplinariamente por todo daño que por su culpa se genere en los bienes de la Congregación, o por afectar con su actuación, bienes o personas, durante la realización de sus funciones.

ARTÍCULO 84° OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LOS FUNCIONARIOS CON PERSONAL A CARGO:

a) Abstenerse de realizar actos constitutivos de acoso laboral, en cualquiera de las modalidades previstas por la ley 1010 de 2006.

- b) Planear, organizar, dirigir, supervisar y coordinar el trabajo realizado por el personal bajo su cargo con la finalidad de que cumplan el objeto contractual.
- c) Informar prontamente a sus inmediatos superiores, independiente de la gravedad que pueda revestir, de los problemas que surjan durante la ejecución del contrato de trabajo.
- d) Dar aplicación, y promover los principios de la Congregación, los procedimientos administrativos de la misma y las políticas y planes que ésta disponga.
- e) Mantener la disciplina, el orden, la confianza, el respeto y una adecuada comunicación con su grupo de trabajo, y estar en plena coordinación con las demás dependencias de la congregación, siguiendo los mismos principios.
- f) Prestar colaboración plena a trabajadores, iguales jerárquicos, y superiores cuando los mismos la requieran.
- g) Obrar con pulcritud, honestidad y respeto, y dar buen ejemplo a sus subalternos.
- h) **Abstenerse de solicitar préstamos de dinero u otra regalía a sus trabajadores o subalternos, o prestarse a ser codeudor o fiador de estos.**

CAPÍTULO XV PROHIBICIONES PARA LA CONGREGACIÓN Y EL TRABAJADOR.

ARTÍCULO 85° PROHIBICIONES PARA EL EMPLEADOR: Serán prohibiciones para la Congregación y sus representantes las siguientes:

- a) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa de éstos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - Respecto de los salarios, sólo pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de los salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la Ley las autorice.
 - El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza
 - En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la Congregación puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
- b) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la congregación. Esto sin perjuicio de que el trabajador desee hacer uso del beneficio en materia de alimentos consagrado en el parágrafo tercero del artículo 74 de este reglamento.
- c) Exigir o aceptar dinero o dádivas del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- d) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
- e) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- f) Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
- g) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- h) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
- i) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o a adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupen en otras congregaciones o establecimientos educativos a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio. Se velará en dichas certificaciones por no afectar o vulnerar, en ninguna circunstancia, el derecho al buen nombre del trabajador.
- j) Cerrar intempestivamente algún Centro de Costos. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el tiempo que dure cerrada la Congregación. Así mismo, cuando se compruebe que el empleador, en forma ilegal, ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél, y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

k) Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que le hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación de pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

ARTÍCULO 86 PROHIBICIONES PARA EL TRABAJADOR: Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Sustraer, o ayudar a sustraer de los establecimientos o dependencias de la Congregación, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados, sin permiso previo y escrito del empleador o sus representantes.
- b) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas alucinógenas, o ingerir licores en los lugares de trabajo o conducir vehículos de la Congregación en estado de alicoramiento o bajo el influjo de drogas enervantes. En caso de que la Congregación considere que un trabajador se encuentra en estas circunstancias, podrá ordenarle que se someta a los exámenes médicos y científicos para comprobar su estado. Igualmente, podrá ordenarle que se retire de las instalaciones de la Congregación cuando a juicio de la misma, el estado del trabajador ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o las instalaciones o equipos de la congregación.
- c) Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar (Decreto 2478/48).
- d) Amenazar o faltar al respeto a sus superiores o compañeros de trabajo, o usuarios del establecimiento de la Congregación, o promover altercados o reñir en cualquier forma en las instalaciones de la congregación.
- e) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.
- f) Trasladarse de su puesto de trabajo a otra sección distinta de la que le corresponde, o cambiar de turno o reemplazar a otro trabajador en sus labores o confiar a otra persona sea o no trabajador de la Congregación, el manejo de vehículos, instrumentos, elementos y valores que le hubieren sido confiados por la Congregación, salvo autorización verbal o escrita previa.
- g) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
- h) Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- i) Trabajar horas extras sin la autorización de la Congregación.
- j) Dormir o acostarse en horas de trabajo.
- k) Realizar cualquier tipo de reuniones en las instalaciones de la Congregación, sin la debida autorización, así sea en horas diferentes a las del trabajo.
- l) Faltar al respeto, intencionalmente y cualquiera sea la forma, a los clientes o usuarios de la Congregación, o prestarles mala atención, ser descortés, déspota, grosero, vulgar, faltarle a la confianza o negarles deliberadamente un servicio.
- m) Coartar la libertad de sus compañeros para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- n) Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado.
- o) Desobedecer órdenes superiores.
- p) Adulterar los medios de control de entrada y salida o marcar la de otro u otros trabajadores, o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro de tiempo.
- q) Presentar o proponer para liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa, u otros documentos semejantes ficticios o falsos.
- r) Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que hayan recibido para gastos o por concepto de ingresos de la Congregación.
- s) Utilizar dentro de la jornada de trabajo, cualquier tipo de equipo audiovisual, teléfonos celulares, reproductores de video, reproductores de música o dedicarse a la lectura de libros, revistas o periódicos, que no tengan nada que ver con la labor encomendada, salvo autorización expresa de su jefe inmediato.
- t) Violar el compromiso de exclusividad de servicios que se hubiere pactado en el contrato individual de trabajo.
- u) Fumar dentro de las instalaciones de la Congregación, excepto en las áreas específicamente designadas para ello y solamente en el tiempo dedicado al almuerzo.

- v) Impedir la requisita personal o de los objetos que cargue el trabajador a la entrada y la salida de la congregación. Estas requisitas no deben lesionar la dignidad ni la integridad del trabajador.
- w) Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de estudios, descubrimientos, inventos, fórmulas o información de la Congregación obtenidas con o sin el consentimiento de ésta.
- x) Negarse a mostrar o entregar el carné o el documento de identificación cuando se le requiera, permitir que otro lo use o usar el de otro, o hacerle enmendaduras.
- y) Mantener el sitio de trabajo y las máquinas o herramientas que tenga asignadas sucias o desordenadas.
- z) Presentarse al trabajo desaseado, sucio, en inadecuada presentación personal o en condiciones no higiénicas o permanecer en él en idénticas condiciones.
- aa) Discutir, durante el trabajo o dentro de las instalaciones de la congregación, sobre cuestiones relacionadas con política, religión o fútbol, o tomar parte en agresiones físicas o verbales.
- bb) No utilizar los elementos de seguridad y aseo que se le indiquen o suministren, de conformidad con el oficio que desempeñe.
- cc) Tomar alimentos o consumir cualquier tipo de producto en el sitio de trabajo, exceptuando la zona de alimentación del trabajador.
- dd) Generar corrillos o bullicio dentro de las instalaciones de los Centros de Costos de la Congregación, recibir visitas personales en horas de trabajo dentro de las instalaciones de los Centros de Costos de la congregación.
- ee) Distribuir o fijar en el lugar de trabajo, periódicos, hojas, volantes, circulares, entre otros, que no hayan sido autorizados por la congregación, a excepción de que se trate del ejercicio del derecho de asociación sindical.
- ff) Dar un uso indebido a la Internet o a las licencias de software, o utilizarlos para fines diferentes al trabajo asignado.
- gg) Modificar, destruir o provocar pérdida de información contenida en sistemas o equipos de informática protegidos por algún mecanismo de seguridad.

**CAPÍTULO XVI
SANCIONES DISCIPLINARIAS
PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES.**

ARTÍCULO 87° IMPOSICIÓN DE SANCIONES Y EMPLEADO ENCARGADO: La Congregación no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo, o la Ley.

La facultad para adelantar el procedimiento de comprobación de faltas y para la aplicación de sanciones está reservada, en primera instancia al Jefe del Departamento, con apoyo de los asesores jurídicos externos y en segunda instancia de la Hermana Superiora en Centro de Costos con facultad para sancionar; los demás funcionarios deben comunicar oportunamente a los anteriores, la comisión de la falta por el trabajador.

PARÁGRAFO: Cuando el trabajador cometa una falta, la Congregación podrá aplicarle una sanción de acuerdo con la gravedad y los perjuicios causados, y de conformidad con lo previsto en el cuadro de faltas y sanciones.

**CAPITULO XVII
ESCALA DE FALTAS**

ARTÍCULO 88° SANCIONES DISCIPLINARIAS: las conductas o faltas en que pueda incurrir el trabajador que deban ser sancionables; se clasifican en: leves, graves o gravísimas; de acuerdo con la perturbación y daño causado con su comportamiento y la afectación con que se atente a los deberes y obligaciones contraídas; siempre y cuando tales faltas no menoscaben *“el honor, la dignidad y los derechos mínimos de los trabajadores...”* (Artículo 1 ordinal B, Ley 50 de 1990).

Se establecen las siguientes clases de faltas y sanciones disciplinarias, así como el procedimiento de aplicación de las mismas, según cuadro adjunto, de conformidad con los deberes y prohibiciones establecidos en este reglamento, tenido como calificación de la conducta gravísima, grave y leve:

ITEM	CONDUCTA	CALIFICACION	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1	Presentarse a laborar bajo los efectos del alcohol con concentraciones iguales o	Gravísima	Un día de suspensión	Tres días de suspensión	Terminación del contrato

	mayores a 20mg de etanol / 100ml de sangre, o bajo los efectos de sustancias alucinógenas				
2	Consumir bebidas embriagantes o sustancias alucinógenas dentro de las instalaciones de los Centros de Costos de la Congregación en el horario de trabajo.	Gravísima	Un día de suspensión	Tres días de suspensión	Terminación del contrato
3	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 de la Congregación o los clientes.	Gravísima	Un día de suspensión	Tres días de suspensión	Terminación del contrato
4	Presentar documentos falsificados para la selección, vinculación, y seguimiento del contrato laboral u otro documento requerido durante el desarrollo de la relación laboral.	Gravísima	Terminación del contrato	No aplica	No aplica
5	No permitir que se le practique la prueba de alcoholemia o cualquier prueba legal de laboratorio que se requiera.	Gravísima	Un día de suspensión	Tres días de suspensión	Terminación del contrato
6	Violar una norma del Código Nacional de Tránsito, con la que se ocasione un accidente y/o se presenten lesiones o víctimas mortales.	Gravísima	Terminación del contrato	No aplica	No aplica
7	Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.	Gravísima	Terminación del contrato	No aplica	No aplica
8	Todo acto de violencia, injuria, calumnia, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador o sus representantes, los miembros de su familia, el personal directivo, los compañeros de trabajo o los clientes de la congregación.	Gravísima	Terminación del contrato	No aplica	No aplica
9	Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador fuera del servicio, contra el empleador o sus representantes, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo. Si el acto de violencia se comete en contra de un cliente de la congregación, estando por fuera de su jornada laboral, pero con ocasión o por motivo de la ejecución de su contrato de trabajo, esta conducta también dará lugar a la terminación del contrato de trabajo.	Gravísima	Terminación del contrato	No aplica	No aplica
10	Realizar actividades ilícitas tales como, vender o comprar sustancias psicoactivas y psicotrópicas, dentro o fuera del horario de trabajo en las instalaciones de los Centros de Costos de la Congregación	Gravísima	Terminación con justa causa del contrato	No aplica	No aplica
11	Faltar a la jornada de trabajo de forma total o parcial sin justificación	Grave	Llamada de atención escrita con	Suspensión por 3 día	Terminación del contrato

			copia a la hoja de vida		
12	Abandonar el puesto de trabajo, sin haber sido reemplazado por el compañero que se asigne para el efecto y sin dar el aviso oportuno al superior correspondiente.	Grave	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Un día de suspensión	Suspensión por 3 días
13	Cambiar el horario de trabajo o el día de descanso sin previa autorización.	Grave	Llamada de atención escrita	Un día de suspensión	Tres días de suspensión
14	Retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo de 15 minutos o ausentarse prematuramente del puesto de trabajo sin previa autorización.	Grave	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión por un día	Suspensión por tres días
15	Ser participe, propiciar, o colaborar en riñas o discusiones graves dentro o fuera de la jornada laboral.	Grave	Suspensión por un día	Terminación del contrato	No aplica
16	Coaccionar, intimidar o aterrorizar, a algún compañero de trabajo en el desempeño de las labores asignada por la Congregación dentro de las instalaciones o amenazar o faltar al respeto a un compañero o jefe.	Grave	Suspensión por un día	Terminación del contrato	No aplica
17	Incumplir sin justa causa las ordenes de un superior siempre que estas no lesionen la integridad y dignidad del trabajador.	Grave	Suspensión por un día	Terminación del contrato	No aplica
18	El uso incorrecto de la dotación, calzado, vestido o usar implementos no autorizados.	Grave	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Un día de suspensión	Tres días de suspensión
19	No entregar los informes, reportes o cualquier información requerida por el supervisor o jefe	Grave	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Un día de suspensión	Tres días de suspensión
20	Hacer trabajos distintos al oficio asignado, dentro de las instalaciones de la Congregación sin mediar autorización para ello.	Grave	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión de un día	Suspensión de tres días
21	Operar, usar o conservar herramientas o equipos que no le hayan sido asignadas.	Grave	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Suspensión de un día	Suspensión de tres días
22	Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la Congregación, sus trabajadores, los productos o servicios de esta.	Grave	Suspensión por tres días	Terminación del contrato	No aplica
23	Trasladarse de su puesto de trabajo a otra sección o ingresar a sitios prohibidos por la Congregación sin mediar autorización	Grave	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Un día suspensión	Tres días de suspensión
24	Hacer mal uso, destruir o dañar objetos de propiedad de compañeros de trabajo.	Grave	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Un día suspensión	Tres días de suspensión

25	Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo, violar las normas de higiene y seguridad industrial. No utilizar de manera adecuada los elementos de protección personal y uniformes	Grave	Suspensión por un día	Terminación del contrato	No aplica
26	Dejar máquinas, o equipos de oficina encendidos después de terminar la jornada de trabajo.	Grave	Llamado de atención escrita	Un día de suspensión	Terminación del contrato
27	No trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implementados por la Congregación o trabajar horas extras sin previa autorización	Grave	Llamado de atención verbal	Un día de suspensión	Terminación del contrato
28	Quien sustraiga o tome objetos personales de sus compañeros o de la congregación, de manera indebida con el fin de apropiarse de ellos	Grave	Un día de suspensión	Dos días de suspensión	Terminación del contrato
29	Agresión verbal y/o física a cualquier empleado, colaborador, contratista, usuario o cualquier persona que tenga relación con la labor desempeñada.	Gravísima	Tres días de suspensión	Terminación del contrato	No aplica
30	Ocultar faltas cometidas contra la Congregación por un compañero de trabajo.	Grave	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Un día de suspensión	Terminación del contrato
31	Realizar descuentos especiales a las clientes de la Congregación, sin previa autorización.	Grave	Llamada de atención escrita copia hoja de vida	Un día de suspensión	Terminación del contrato
32	Pedir mercancía a un proveedor sin previa autorización	Grave	Llamado de atención verbal	Un día de suspensión	Tres días de suspensión
33	Entregar mercancía o prestar un servicio de la congregación, sin permiso, orden de servicio y/o sin facturación.	Grave	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Dos días de suspensión	Terminación del contrato
34	Entregar mayor cantidad de producto o mercancía en una venta, a título de dádiva al cliente sin autorización.	Grave	Un día de suspensión	Tres días de suspensión	Terminación del contrato
35	Recaudar o solicitar dineros a los usuarios de la Congregación sin autorización expresa del empleador	Gravísima	Tres días de suspensión	Terminación del contrato	No aplica
36	No mantener el orden y aseo en el puesto de trabajo	Grave	Llamado de atención verbal	Llamado de atención escrita	Un día de suspensión
37	Quien teniendo la responsabilidad de velar por la verificación de que no se sustraigan objetos de la congregación, lo permita	Grave	Un día de suspensión	Tres días de suspensión	Terminación del contrato
38	Dormir durante la jornada de trabajo	Grave	Tres días de suspensión	Terminación del contrato	No aplica
39	Portar armas de fuego en el lugar de trabajo	Gravísima	Terminación del contrato	No aplica	No aplica
40	Dejar de cubrir los materiales o las maquinas al finalizar la jornada de trabajo, con las cubiertas que la Congregación destine para el efecto, si con ello causa daño	Leve	Llamado de atención verbal	Llamada de atención escrito con copia a la hoja de vida	Tres días de suspensión

42	Guardar las herramientas o materiales de trabajo en lugares distintos a las determinadas para el efecto.	Leve	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Un día de suspensión	Tres días de suspensión
43	No reportar las incapacidades al jefe de inmediato de manera oportuna dentro de los dos días siguientes a través de cualquier medio.	Leve	Llamado de atención verbal	Llamado de atención escrita	Un día de suspensión
44	Dar uso inadecuado a las instalaciones del lugar de trabajo, elementos e inmobiliarios.	Leve	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Llamado de atención verbal	Un día de suspensión
45	Hacer o participar en rifas, colectas, natilleras, juegos de azar etc. dentro de las dependencias de la Congregación y/o en la jornada laboral.	Leve	Llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida	Llamado de atención verbal	Un día de suspensión
46	Fumar (cigarrillos o dispositivos electrónicos) dentro de las dependencias de la Congregación, fuera de la zona autorizada.	Grave	Llamado de atención escrito	Tres días de suspensión	Terminación de contrato
47	Fijar, remover o dañar información o material de las carteleras o colocar avisos de cualquier clase, en las dependencias de la Congregación, sin previa autorización.	Leve	Llamado de atención verbal	Llamado de atención escrito	Un día de suspensión
48	Incurrir en errores debido a descuidos que no ocasionen daños o afecten la seguridad material del equipo, pero que si ocasionen gastos y perjuicios para la congregación.	Leve	Llamado de atención	Llamado de atención escrito	Un día de suspensión
49	No informar oportunamente sobre posibles errores a favor del trabajador, en las liquidaciones de algún pago.	Leve	Llamada de atención verbal	Llamada de atención escrita	Dos días de suspensión
50	Disminuir el ritmo de trabajo intencionalmente	Leve	Llamado de atención verbal	Un día de suspensión	Tres días de suspensión
51	Hacer uso del celular personal, en el horario laboral sin autorización.	Leve	Llamado de atención verbal	Llamado de atención escrita	Un día de suspensión
52	Utilizar el teléfono de la Congregación para realizar llamadas a otras ciudades sin estar incluidas en las labores asignadas y sin mediar autorización de un superior.	Leve	Llamado de atención verbal	Un día de suspensión	Tres días de suspensión
53	No realizar planeación docente de cronograma en donde se evidencie la inversión de las horas de disponibilidad y de la planeación de las actividades a desempeñar.	Grave	Llamado de atención verbal	Llamado de atención escrita	Posibilidad de no renovación contractual
54	La no aplicación de las guías de trabajo docente en aras de alcanzar los resultados trazados en el objetivo educativo.	Grave	Llamado de atención verbal	Llamado de atención escrita	Posibilidad de no renovación contractual

PARÁGRAFO PRIMERO: La imposición de una sanción no impide que la Congregación prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. Las multas que se impongan solo pueden causarse por retardos o faltas sin excusa suficiente. Las multas no podrán exceder la quinta parte de salario de un día.

PARAGRAFO SEGUNDO: Las faltas leves y graves cometidas por cuarta vez dentro de los dos años siguientes, darán lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo, con justa causa, por parte del empleado; no aplica para aquellas faltas que en el anterior cuadro este explicita la terminación del contrato.

PARÁGRAFO TERCERO: CADUCIDAD DE LAS FALTAS: Si transcurridos dos (2) años después de haber incurrido el trabajador en una falta comprobada, no se hubiere vuelto a presentar reincidencia en esa misma falta o incurrido en otra falta distinta, se entenderá caducada o perdonada, y no se volverá a tener en cuenta para el cálculo del párrafo anterior.

PARÁGRAFO CUARTO: DELITOS CONTRA MENORES Y CONTRA ADULTOS MAYORES: Atendiendo las actividades que se realizan por la Congregación tales como el cuidado y custodia de los menores de edad que están matriculados en los Colegios y la atención para el cuidado de personas mayores y/o discapacitadas, el trabajador que incurra en una falta o delito tipificado por las leyes penales en contra de esta población de protección especial, se le suspenderá inmediatamente el contrato y se realizará la respectiva denuncia ante las autoridades competentes para que asuman la investigación, el control y la sanción o pena según el caso.

Cualquier otro comportamiento que no esté expresamente descrito en el presente reglamento y que constituya un incidente que pueda ser catalogado como falta, será sometido al procedimiento disciplinario con observancia al debido proceso, derecho de defensa, y las sanciones a que dé lugar; las faltas que no sean del mismo asunto también serán tenidas en cuenta en las mismas condiciones del anterior párrafo.

En ningún caso, las sanciones disciplinarias podrán consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador.

Para la imposición de las correspondientes sanciones se tendrán en cuenta los criterios de proporcionalidad, necesidad.

PARÁGRAFO QUINTO: APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ABUSOS CONTRA LOS NIÑOS, NIÑAS, ADOLESCENTES, JOVENES Y ADULTOS VULNERABLES: Se debe aplicar en su integridad el protocolo de actuación en situaciones de abusos contra los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos vulnerables el cual surgió como respuesta a los llamados del XXI y XXII Capítulo General de la Congregación de las Hermanas de San Antonio de Padua, y en atención a las figuras jurídicas estipuladas en Argentina y Colombia y a las disposiciones Organismos Internacionales.

CAPITULO XVIII

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

ARTÍCULO 89°: IMPOSICION DE SANCIONES: Para proceder a la imposición de las sanciones previstas, el superior jerárquico inmediato del trabajador o quejoso, enviará al jurídico o jefe de talento humano, dentro de los 2 días siguientes a la comisión de la conducta, comunicación escrita en la que indicará los hechos o actos que motivan la presunta falta. Recibida la comunicación, se citará al trabajador requerido para que, en fecha y hora determinadas, se presente y sea oído en Audiencia de Descargos y presente pruebas que pretenda hacer valer.

PARÁGRAFO PRIMERO: La citación al trabajador, deberá contener el nombre completo del trabajador, los hechos objeto de investigación y la falta que se le imputa, la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias y la posibilidad del trabajador de presentar las pruebas que considere pertinentes, así como el derecho que le asiste de ser acompañado por abogado si lo considera, igualmente se le dará traslado de las pruebas que se tengan como respaldo de la queja.

PARAGRAFO SEGUNDO: si el trabajador se presenta a la audiencia será escuchado y allí podrá presentar pruebas, al igual que si se tienen por parte del empleador nuevas pruebas se le presentaron para que pueda controvertirlas.

ARTÍCULO 90°: RENUENCIA A CITACIÓN: Si entregada la citación, el trabajador se negare a firmar su recibo en la copia, se dejará constancia expresa con la presencia de dos testigos, quienes la firmarán, con indicación clara de sus nombres y datos de identificación personal.

ARTÍCULO 91°: ASISTENCIA CON UN COMPAÑERO DE TRABAJO: En la citación se le manifestará al trabajador que tiene la facultad de ser asistido por dos compañeros de trabajo, quienes expondrán su conocimiento sobre los hechos, si existe Sindicato en la Congregación el trabajador puede asesorarse de este. Si el trabajador rehusare esta posibilidad, se dejará constancia expresa en el acta de descargos.

PARÁGRAFO: En aras de garantizar el debido proceso, en la citación se le indicara que no es obligatorio presentarse con abogado, pero que si él lo desea puede contratar los servicios de un profesional en derecho, para que lo asista.

ARTÍCULO 92 °: INASISTENCIA A CITACIÓN Si el trabajador previa constancia de los testigos referidos en el artículo 91° de este Reglamento Interno de Trabajo, no se presentara a la Audiencia de Descargos, se citará nuevamente.

PARAGRAFO: Si el trabajador es renuente a presentarse a Audiencia de descargos, se escuchará en declaración al jefe inmediato que motivo la queja y a un compañero del sitio de trabajo, y con base en dichas declaraciones se impondrá la sanción estipulada en la escala de faltas de este reglamento.

Artículo 93°: TERMINO PARA DECISION DE FONDO: Escuchado el trabajador en descargos la congregación dispondrá hasta de 3 días hábiles para tomar una decisión de fondo frente a la falta cometida por el trabajador y se decidirá, de conformidad con las normas del reglamento, la imposición de la sanción pertinente si a ello hubiere lugar, notificándole al trabajador los efectos de la misma.

ARTÍCULO 94 RECLAMACIONES: El trabajador deberá presentar sus reclamaciones ante los superiores jerárquicos referidos en este reglamento. El reclamante, deberá acudir ante su inmediato superior jerárquico y si no fuere atendido o no se hallare conforme con la decisión, podrá recurrir ante el inmediato superior de aquél. Luego, las reclamaciones serán resueltas dentro de un tiempo razonable, sin que excede 10 días hábiles, de acuerdo con su naturaleza y circunstancias y con criterios de legalidad, justicia y equidad.

ARTÍCULO 95° EFECTOS: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en artículo anterior.

CAPITULO XIX TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.

ARTÍCULO 96° EL CONTRATO DE TRABAJO TERMINA POR:

- a. Por muerte del trabajador;
- b. Por mutuo consentimiento;
- c. Por expiración del plazo fijo pactado;
- d. Por terminación de la obra o labor contratada;
- e. Por liquidación o clausura definitiva de la Congregación o establecimiento;
- f. Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
- g. Por sentencia ejecutoriada;
- h. Por decisión unilateral en los casos de los artículos 6o y 7o., del Decreto Ley 2351 de 1965,
- i. Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.
- j. Ser acreedor de una sanción por tercera vez.

En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Protección Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de la Protección Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

ARTÍCULO 97° JUSTAS CAUSAS: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las establecidas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 tanto por parte de la congregación como por parte del trabajador, a saber:

- a) Por parte del empleador:
 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 o sus representantes, los miembros de su familia, el personal directivo, los compañeros de trabajo o los clientes de la Congregación.
 3. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador fuera del servicio, contra el empleador o sus representantes, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo. Si el acto de violencia se comete en contra de un cliente de la Congregación, estando por fuera de su jornada laboral, pero con ocasión o por motivo de la ejecución de su contrato de trabajo, esta conducta también dará lugar a la terminación del contrato de trabajo.
 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 de la Congregación o los clientes.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el 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, y del presente reglamento.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Congregación.

9. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales, contractuales o legales.

10. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

11. 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.

12. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

13. 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 patrono. Para dar aplicación a esta causal de conformidad con el artículo 2º del Decreto 1373 de 1966, el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

- i. Requerirá previamente al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro aviso, un lapso no inferior a ocho (8) días;
- ii. Si hechos los anteriores requerimientos, el patrono considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimientos en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes, y
- iii. Si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de las ocho (8) días siguientes.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la Congregación. Esta causal sólo procederá cuando se trate de la pensión plena de acuerdo a la Ley, la convención, el pacto colectivo o el laudo arbitral. Por virtud de la sentencia C-1443 de octubre 25 de 2000, se entiende que el empleador, cuando el trabajador haya cumplido los requisitos para obtener su pensión, no puede dar por terminado el contrato de trabajo, en forma unilateral, por justa causa, si previamente al reconocimiento de la pensión de jubilación, omitió consultar al trabajador, si deseaba hacer uso de la facultad prevista en el artículo 33 parágrafo tercero de la Ley 100 de 1993. Éste último artículo faculta al empleador para dar por terminada la relación laboral por esta causa, siempre que sea reconocida o notificada la pensión por las entidades administradoras del sistema general de pensiones. Si transcurren 30 días después de que el trabajador cumpla los requisitos para acceder a esta pensión sin que éste la solicite, el empleador puede solicitarla a nombre de aquél. Por virtud de la sentencia C 1037 del 5 de noviembre de 2003, es requisito sine qua non para proceder al despido, además de la notificación del reconocimiento de la pensión, que al trabajador se le haya notificado debidamente la inclusión en la nómina de pensionados correspondiente.

15. El incumplimiento por tercera vez o más de los artículos 82, 83 y 84 consagrados en el presente reglamento, en uno cualquiera de sus numerales, sea igual o diferente, y las demás obligaciones del trabajador contenidas en este instrumento.

16. Incurrir en cualquiera de las faltas graves consagradas en el artículo 99 de este reglamento será justa causa para terminar el contrato de trabajo.

En los casos de los numerales 9 al 16 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

b) Por parte del trabajador.

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales, contractuales o legales.

7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató

Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARÁGRAFO: La parte que termine unilateralmente el contrato debe manifestar a la otra en forma escrita, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa terminación. Posteriormente, no es posible alegar válidamente causales o motivos distintos.

ARTÍCULO 98° TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA: En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la Ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que señala el Código Sustantivo del Trabajo y la legislación laboral.

PARÁGRAFO: Para dar por terminado el contrato de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 99 (Acoso Laboral) de este reglamento en caso de incumplimiento de las prohibiciones y obligaciones del trabajador.

CAPÍTULO XX MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.

ARTÍCULO 99° FINALIDAD: Con la finalidad de evitar, en el ambiente laboral, las conductas constitutivas de acoso laboral de que trata la Ley 1010 de 2006, la Congregación establece los mecanismos de prevención contra el acoso laboral, siempre con miras a construir una conducta asertiva y proactiva en el personal, generando conciencia de la necesidad del respeto, la confianza y la colaboración que deben regir las relaciones laborales, que promueva el derecho al trabajo en su expresión más dignificante y equitativa.

Conforme a lo anterior, se han establecido los siguientes mecanismos:

a) En la etapa inductiva del trabajador, y durante su periodo de prueba, se le harán conocer las disposiciones legales y reglamentarias sobre el acoso laboral, así como los medios internos, los principios y los comportamientos que pueden impedir que acontezca alguno de esos fenómenos. Lo anterior se hará con miras a generar en el trabajador una actitud preventiva y de evitación frente al acoso laboral desde el inicio de la ejecución del contrato. Para el personal que ya se encontraba laborando para la congregación, se harán igualmente una serie de capacitaciones en materia de acoso laboral con los mismos fines propuestos.

b) Se hará uso de campañas, conversatorios, capacitaciones terapias de grupo, y cualquier otro medio que demuestre ser idóneo para la divulgación de la Ley y las disposiciones reglamentarias, enfocadas, además, al mejoramiento de la calidad humana y la promoción de la asertividad. En estos mismos escenarios, que se repetirán según la programación que la congregación establezca para ello, se evaluará la evolución de la vida laboral, se velará por la solución pronta de los inconvenientes surgidos, y se hará énfasis en la promoción de un comportamiento que aumente la eficacia de la congregación.

c) En ejercicio de los anteriores elementos de información se divulgará el contenido completo de la legislación en materia laboral, especificando detalladamente las conductas constitutivas de acoso laboral, las agravantes y atenuantes de las mismas, el tratamiento sancionatorio, y la diferenciación con las conductas que no constituyen acoso laboral.

d) Los jefes de personal, administradores, gerentes, y demás representantes del empleador, deberán reportar periódicamente al departamento de desarrollo humano, o a la dependencia de la congregación que haga sus veces, sobre los programas que se lleven a cabo en materia de capacitación e información y que tiendan a impedir el acoso laboral. Éste mismo departamento, o quien haga sus

veces, será el encargado de velar, en todo momento, porque el ambiente laboral sea amable y esté impregnado de una sana convivencia. Para estos efectos, puede tomar las medidas que considere pertinentes para dar solución efectiva a las controversias suscitadas, especialmente, las constitutivas de acoso laboral, razón por la cual, este departamento, o quien haga sus veces, también tendrá facultades disciplinarias y sancionatorias.

e) La congregación podrá también adelantar gestiones diferentes a las anteriores, a los fines de este capítulo.

PARÁGRAFO PRIMERO: Es obligación de los trabajadores someterse íntegramente a todas las medidas de prevención del acoso laboral y a los eventos y situaciones anteriormente determinadas. La violación de esta obligación será considerada como falta grave.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Las siguientes son las conductas que constituyen acoso laboral:

- **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Las conductas que no constituyen acoso laboral:

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

ARTÍCULO 100° OBLIGACIÓN: Es obligación de los trabajadores y de todo el personal de la congregación poner en inmediato conocimiento del órgano competente para la gestión del acoso laboral, cualquier hecho del que tengan conocimiento dentro o fuera de su dependencia, y que pueda constituir acoso laboral. El incumplimiento a esta obligación dará lugar a sanciones disciplinarias.

ARTÍCULO 101° CADUCIDAD DE LA ACCIÓN PARA EFECTOS DEL PROCEDIMIENTO INTERNO: La denuncia para efectos de adelantar la investigación sobre acoso laboral deberá interponerse a más tardar, dentro de los 6 meses siguientes a la ocurrencia del hecho.

ARTÍCULO 102º PROCEDIMIENTO EN SITUACIONES CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL: Con miras a obtener la pronta solución de las conductas de acoso laboral el trabajador que perciba o considere estar experimentando una situación que pueda ser constitutiva de acoso laboral, o que en verdad lo sea según se determine, tiene la obligación de seguir, en principio, el procedimiento interno de la congregación, el cual se debe desarrollar conforme a los principios de eficacia, efectividad, celeridad, confiabilidad y manteniendo la confidencialidad. Dicho procedimiento es el que a continuación se establece:

- a) El órgano competente para conocer de las controversias por posible acoso laboral es el departamento de gestión y desarrollo humano, o quien haga sus veces. En caso de que el órgano encargado de gestionar estas controversias esté involucrado en ellas como parte, las funciones las asumirá el inmediato superior, y si éste también tiene la calidad de parte, ira igualmente ascendiendo hasta llegar al órgano máximo de dirección de la Congregación. Si todos los encargados de la gestión de controversias sobre el acoso laboral son parte causante de esa conducta, el trabajador podrá acudir directamente al órgano legal competente.
- b) Este órgano estará integrado por dos representantes del empleador, que podrán ser, una de las religiosas de la Congregación, un jefe de departamento o las personas que la o las personas que la Representante Legal de la Congregación determine, y se reunirá según las necesidades de la Congregación definidas.
- c) El trabajador elevará por escrito la denuncia de acoso laboral, que deberá contener los hechos que dieron origen al mismo, y la identificación del trabajador. Esta comunicación podrá ser entregada al inmediato superior, quien deberá remitirla inmediatamente al departamento de gestión del desarrollo humano o a quien haga sus veces. También podrá ser entregada por el trabajador directamente a dicho departamento. Quien reciba la comunicación entregará constancia de recibido al trabajador y se dará trámite inmediato a la misma.
- d) Una vez la denuncia llegue al órgano competente, se procederá a abrir la respectiva investigación y se citará a un interrogatorio, de manera individual y confidencial, tanto a las partes como a los testigos, con la finalidad de conocer y aclarar los hechos. Una vez culminado éste interrogatorio se levantará un acta la cual deberá firmar el citado. Si no lo hiciera, podrá firmar el interrogatorio dejando constancia de lo ocurrido. Se podrá también, previo consentimiento del citado, gravar lo ocurrido en este interrogatorio. El hecho de no firmar esta acta constituye una falta grave.
- e) Verificada la ocurrencia de los hechos, y si los mismos encuadran en alguna conducta típica de acoso laboral, se abrirá un espacio de reunión, para que las partes, acompañadas de un mediador, busquen una solución amigable al conflicto suscitado, obteniendo, de quien corresponda, un compromiso por escrito, de abstenerse de incurrir de nuevo en la comisión de tales conductas. En caso de que no se llegue al acuerdo antedicho, y haya certeza de parte del órgano investigador de la responsabilidad del autor de la conducta de acoso, se podrá sancionar al autor en ésta misma diligencia.
- f) El mediador deberá buscar siempre fórmulas asertivas para dar solución a estas controversias.
- g) En caso de que la conducta de acoso laboral, según el recuento fáctico y las circunstancias de lo ocurrido, no pueda catalogarse como grave, se podrán establecer otros mecanismos diversos según lo considere la Congregación, como, por ejemplo, el traslado del autor o de la víctima de la conducta a otra dependencia de la Congregación, respetando las condiciones del trabajador en todo momento.
- h) Si el compromiso es firmado por el autor y se incumple, esto será considerado como falta grave y dará lugar a las sanciones correspondientes. Si transcurridos dos (2) años después de haber incurrido el autor del acoso laboral en estas faltas, no se hubiere vuelto a presentar reincidencia en la misma, se entenderá caducada o perdonada, y no volverá a ser tenida en cuenta.
- i) Si la conducta de acoso laboral es grave según los hechos constitutivos de la misma y lo que determine el departamento encargado, y el autor tiene antecedentes disciplinarios, se podrá dar por terminado el contrato de trabajo inmediatamente verificada la comisión de esta conducta.

PARÁGRAFO PRIMERO: Este trámite deberá adelantarse siempre velando por el cumplimiento y respeto de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de Colombia de 1991, y en especial respetando los derechos a la intimidad y a la honra de los trabajadores implicados en conductas de acoso laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Este procedimiento preventivo no afecta el derecho del trabajador víctima del acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales que consagra la legislación vigente.

ARTÍCULO 103º FALTAS, SANCIONES Y PROCEDIMIENTO POR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL:

- a) El incurrir en una conducta típica y comprobada de acoso laboral en contra del personal de la Congregación, sean compañeros de trabajo, representantes del empleador, o el mismo empleador, apareja por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; de la segunda vez en

adelante, suspensión hasta por treinta (30) días, sin exceder de las tres (3) veces. En la tercera oportunidad en que se incurra en alguna conducta de acoso laboral, se podrá dar por terminado, unilateralmente y de forma inmediata el contrato de trabajo de quien fue el actor de esa conducta. Esto opera independientemente si se recayó en la misma o en una diferente conducta constitutiva de acoso laboral.

b) El incumplir la obligación de reserva y confidencialidad de que trata este capítulo, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; de la segunda vez en adelante, suspensión hasta por treinta (30) días, sin exceder de las tres (3) veces, si excede ese límite, se podrá dar por terminado, unilateralmente y de forma inmediata el contrato de trabajo de quien fue el autor de esa conducta.

c) Omitir la obligación de denunciar implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; de la segunda vez en adelante, suspensión hasta por treinta (30) días, sin exceder de las tres (3) veces, si excede ese límite, se podrá dar por terminado, unilateralmente y de forma inmediata el contrato de trabajo de quien fue el actor de esa conducta.

PARÁGRAFO: La imposición de las sanciones de que tratan los numerales 2 y 3 de este artículo se hará teniendo en cuenta el artículo 100° de este reglamento. La imposición de la sanción del numeral primero de este artículo se aplicará de conformidad con el artículo 111° de este reglamento.

CAPÍTULO XXI LABORES QUE NO DEBEN DESEMPEÑAR LAS MUJERES, Y REGULACION SOBRE EL MENOR TRABAJADOR.

ARTÍCULO 104° LABORES PROHIBIDAS PARA LAS MUJERES EMBARAZADAS.

Las labores prohibidas para las mujeres embarazadas son:

- a) Las mujeres no podrán laborar en el lapso de las diez de la noche (10:00 p. m.) a las cinco de la mañana (5:00 a. m.).
- b) No pueden desempeñar actividades laborales que sean peligrosas, insalubres o que atenten en contra de la salud física y mental de la mujer
- c) Trabajar a altas temperaturas que ponga en riesgo el estado de salud de la trabajadora y del neonato.

ARTICULO 105° LEYES DEL MENOR: La congregación se somete a lo dispuesto por la Ley 1098 de noviembre 8 de 2006 y todas las demás normas que lo modifiquen, reformen o adicionen.

ARTÍCULO 106° AUTORIZACIÓN PARA LA LABOR: Los menores de dieciocho (18) años necesitan 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 estos, del defensor de familia.

Prohíbese el trabajo de los menores de catorce años, y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza. Excepcionalmente, y en atención a circunstancias especiales calificadas por el defensor de familia, los mayores de doce años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades señaladas en este artículo, con las limitaciones previstas en el Código del Menor (Decreto 2737 de noviembre 27 de 1989), y la Ley 1098 de noviembre 8 de 2006, (Código de la infancia y adolescencia).

ARTÍCULO 107° JORNADA DE TRABAJO DEL MENOR DE EDAD: La duración máxima de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

- a. El menor entre doce y catorce años sólo podrá trabajar en una jornada máxima de cuatro horas diarias y veinticuatro a la semana, en trabajos ligeros.
- b. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años sólo podrán trabajar en una jornada máxima de seis horas diarias y treinta y seis horas a la semana.
- c. La jornada de trabajo del menor de entre dieciséis y dieciocho años no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana.
- d. Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores. No obstante, los mayores de dieciséis años y menores de dieciocho años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular a un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral.

ARTÍCULO 108° SALARIO Y PRESTACIONES: El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la Ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años.

El salario del menor trabajador será proporcional a las horas trabajadas.

ARTÍCULO 109° CAPACITACIÓN: El menor trabajador tendrá derecho a la capacitación, y se le otorgará permiso no remunerado cuando la actividad escolar así lo demande.

ARTÍCULO 110° TRABAJOS QUE NO PUEDEN REALIZAR LOS MENORES DE EDAD: Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- a) Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- b) Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- c) Trabajos que impliquen grandes esfuerzos físicos como montaje de tarimas.
- d) Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- e) 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.
- f) Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- g) Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
- h) Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- i) Trabajos donde se tengan que manipular sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
- j) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- k) Trabajos submarinos.
- l) Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- m) Trabajos de pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- n) Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- o) Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- p) Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
- q) Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- r) Trabajos relacionados con cambios, de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- s) Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, y otras máquinas particularmente peligrosas.
- t) Trabajo del vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
- u) Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- v) Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajos en las prensas y hornos de ladrillos.
- w) Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- x) Trabajos en las industrias metalúrgicas de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
- y) Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- z) Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO: Los trabajadores menores de dieciocho años y mayores de catorce que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o en un instituto técnico especializado, reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social o que obtengan el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), podrán ser empleados en aquellas operaciones, o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, puedan ser desempeñados sin grave riesgo, para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

ARTÍCULO 111° PROHIBICIÓN: En ningún caso, la seguridad social y las demás garantías otorgadas a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años, podrán ser disminuidas cuando se trate de trabajadores menores de edad.

ARTÍCULO 112° OMISIÓN: Cuando por omisión del empleador, el trabajador menor de dieciocho (18) años de edad no se encuentre afiliado a la respectiva entidad de seguridad social, y el menor sufre accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad general o se encuentre en período de maternidad, tendrá derecho, desde el momento de su vinculación con el empleador a las prestaciones económicas y de salud que consagran los reglamentos en favor de los beneficios de los derecho-habientes.

ARTÍCULO 113° OBLIGACIÓN: En los lugares del territorio nacional donde la congregación de la seguridad social no haya extendido sus servicios, los empleadores están obligados a otorgar las prestaciones consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo en favor de los menores. Esta obligación, dejará de estar a cargo del empleador cuando las contingencias sean asumidas por las respectivas E.P.S. o A.R.L.

ARTÍCULO 114° COTIZACIÓN: La cotización para los trabajadores menores de catorce (14) años y mayores de doce (12) años de edad, estará a cargo exclusivo del Empleador. Para los demás se seguirán las normas generales.

ARTÍCULO 115° PROHIBICIÓN: Además de las prohibiciones contenidas en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo y de las establecidas en el presente Código, no se podrá despedir a trabajadoras menores de edad cuando se encuentren en estado de embarazo o durante la lactancia, sin autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control del trabajo de menores. El despido que se produjere sin esta autorización no produce efecto alguno.

Así mismo, se prohíbe a los empleadores de trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, trasladarlos del lugar de su domicilio, sin el consentimiento de sus padres o guardadores o, en su defecto, del Defensor de Familia, salvo temporalmente, y sólo cuando se trate de participar en programas de capacitación.

ARTÍCULO 116° REMISIÓN NORMATIVA Las normas laborales sustantivas y de procedimiento que rigen las relaciones laborales para adultos, se aplicarán al trabajo del menor en cuanto no sean contrarias a las señaladas en la Ley 1098 de 2006, (Código de Infancia y Adolescencia).

La congregación se somete a lo estipulado por el Decreto 2737 de noviembre 27 de 1989. (Código del Menor Trabajador) y todas las demás normas que lo modifiquen, reformen o adicionen.

CAPÍTULO XXII POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

ARTÍCULO 117° - Se define como política, asegurar un ambiente de trabajo exento del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas que se refleje en la salud y bienestar de los trabajadores y en la protección de los bienes de la congregación y cada uno de los lugares de trabajo.

Se debe reiterar que por el espíritu evangélico la Congregación velará por infundir el mensaje de amor por sí mismo y hacia el prójimo, promoviendo campañas de no consumo de estas sustancias psicotrópicas y/o alcohólicas, no obstante, en el caso de que algún empleado adopte este estilo de vida y afecte su integridad física, personal y el de los demás miembros de la Congregación, se someterá a lo estipulado en la escala de faltas y sanciones en aras de velar por la armonía y la seguridad laboral.

Para estos efectos se establecen las siguientes normas de obligatorio cumplimiento:

- a) Está prohibido el uso, posesión y comercialización de drogas ilícitas y bebidas embriagante, al igual que el uso inapropiado de sustancias psicoactivas y químicas controladas, tanto en las instalaciones como en actividades de trabajo fuera de estas.
- b) Está prohibido a todos los empleados presentarse al sitio de trabajo bajo la influencia del alcohol, estupefacientes o sustancias psicoactivas, así como consumirlas o incitar a consumirlas en dicho sitio.
- c) Esta igualmente prohibido el uso de cualquier sustancia que atente contra la seguridad propia o la de otros empleados en el normal desempeño laboral.

ARTÍCULO 118° - La congregación hará seguimiento estricto al cumplimiento de las normas en el artículo antes mencionado, y garantizará la gestión para tratamiento con la EPS (Entidad Promotora de Salud) de las personas que manifiesten dependencia al alcohol y/o drogas.

CAPÍTULO XXIII
PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 119° PUBLICACIÓN: De conformidad con el artículo 17 y 22 de la Ley 1429 de 2010, el cual modificó el artículo 119 y 120 del Código Sustantivo del Trabajo, una vez cumplida la obligación del artículo 12, el empleador, una vez se genere el acta de aprobación, debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

ARTÍCULO 120° VIGENCIA: Este reglamento empezará a regir inmediatamente después de su publicación, hecha en la forma prescrita en el artículo precedente, al tenor de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, el cual, establece:

“El Empleador publicará en cartelera de la Congregación el Reglamento de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

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

Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si la hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

ARTÍCULO 121° DEROGACIÓN DE NORMAS ANTERIORES: A partir de la fecha indicada en el artículo precedente, quedarán suspendidas las disposiciones que con antelación haya tenido la congregación.

ARTÍCULO 122° CLÁUSULAS INEFICACES: No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

ARTÍCULO 123°: Vacíos y deficiencias en el presente reglamento, se llenarán e interpretarán con las normas que regulan casos análogos.

Se deja constancia:

Que el Reglamento Interno de Trabajo tuvo aprobación de la congregación de las Hermanas de San Antonio de Padua.

Primer grupo socialización, el 16 de agosto de 2023, en el Municipio de La Ceja – Antioquia., segundo grupo socialización, los días 29 de agosto y 5 de septiembre de 2023, en el Municipio de Medellín, tercer grupo socialización, el 31 de octubre de 2023, en la ciudad de Bogotá y de manera virtual y el cuarto grupo de socialización dirigido a las Hermanas de la Congregación de las Hermanas de San Antonio de Padua, el 30 de noviembre de 2023 y que fue realizado de manera virtual. Queda en traslado por diez (10) días para observaciones y/o objeciones de los todos los que fueron socializados y posterior publicación del mismo.

Dado en la sede principal de la Congregación, Municipio de la Medellín, Departamento de Antioquia a los 30 días del mes de noviembre de dos mil veintitrés de 2023

El presente reglamento se publicará en las instalaciones de los Centros de Costo de La Ceja – Antioquia, Medellín y Bogotá de la Congregación en un lugar visible.

Fecha: 30 de noviembre de 2023
Dirección: Carrera 32 C 7A – 60 Medellín
Ciudad: Medellín, sede principal de la Congregación
Departamento: Antioquia
Representante legal: Hermana María Milba Marroquín Ospina

DERECHOS DE AUTOR: Se deja constancia que este reglamento interno de trabajo es el conjunto de búsqueda de información vía internet y documental, normativa y jurisprudencial y consulta de otros reglamentos internos de trabajo de Empresas y Comunidades con igual objeto al de nuestra Congregación, ajustándose al carisma religioso de la Congregación de las Hermanas de San Antonio de Padua, desconociendo los autores de los mismos, por lo cual muchos apartes y aportes son de autores anónimos o de quien se desconoce el nombre.

Suscribiéndose,

ÓSCAR ANTONIO ENCISO RODRÍGUEZ
Asesor Jurídico de la Congregación de las Hermanas de San Antonio de Padua.