



ARQUIDIÓCESIS DE CARTAGENA

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA ARQUIDIÓCESIS DE CARTAGENA



Contenido	
PREAMBULO	4
CAPÍTULO I	4
CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DE LA ARQUIDIÓCESIS DE CARTAGENA	4
CAPÍTULO II	4
CONDICIONES DE ADMISIÓN	4
CAPÍTULO III	6
PERÍODO DE PRUEBA	6
CAPÍTULO IV	6
CONTRATO DE TRABAJO	6
CAPÍTULO V	6
MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO	6
CAPÍTULO VI	9
JORNADA DE TRABAJO	9
CAPÍTULO VII	12
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	12
CAPÍTULO VIII	12
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS	12
CAPÍTULO IX	14
VACACIONES REMUNERADAS	14
CAPÍTULO X	15
PERMISOS Y LICENCIAS	15
e) Licencias especiales para el cuidado de menores o personas dependientes, cuando así lo establezca la ley, incluyendo las previstas en la Ley 2174 de 2021 (Ley Isaac) y demás normas concordantes.	17
PARÁGRAFO. Cuando la ARQUIDIÓCESIS, en virtud de pacto, reglamento interno, convención colectiva o liberalidad, reconozca beneficios extralegales asociados a las mismas situaciones que dan lugar a una licencia legal, se aplicará la norma más favorable al trabajador, sin que en ningún caso haya lugar a un doble reconocimiento por el mismo hecho.	17
CAPÍTULO XI	18
SALARIO, MODALIDADES Y PERIODOS DE PAGO	18
CAPÍTULO XII	19
SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS Y PRIMEROS AUXILIOS ..	19
CAPÍTULO XIII	20
PRESCRIPCIONES DE ORDEN	20
OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR	23



CAPÍTULO XV.....	25
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA ARQUIDIÓCESIS.....	25
CAPÍTULO XVI	25
PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES	25
CAPÍTULO XVII	27
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA ARQUIDIÓCESIS.....	27
CAPÍTULO XVIII.....	28
FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	28
CAPITULO XIX	32
PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.	32
CAPÍTULO XIX	33
RECLAMOS	33
PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN.....	33
CAPÍTULO XX.....	33
JUSTAS CAUSAS PARA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO	33
CAPÍTULO XXI	35
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN	35
CAPÍTULO XXII	37
PUBLICACIONES, VIGENCIA Y DISPOSICIONES FINALES	37



PREAMBULO

El presente es el reglamento interno de trabajo prescrito por la **ARQUIDIÓCESIS DE CARTAGENA**, entidad sin ánimo de lucro, creada por el papa Clemente VII en calidad de Diócesis, el día 24 de Abril de 1534 y elevada a la categoría de Arquidiócesis mediante Bula del Papa León XIII expedida el 20 de Julio de 1900, con domicilio en la ciudad de Cartagena de Indias, con sede principal ubicada en el Centro Histórico, Calle del Arzobispado, Carrera 5ª #34-55, quien en adelante y para efectos del presente instrumento, se denominará la **ARQUIDIÓCESIS**. Este reglamento rige para todas las dependencias de la **ARQUIDIÓCESIS DE CARTAGENA** que actualmente existen y las que se establezcan con posterioridad a él, y a sus disposiciones quedan sujetos tanto la **ARQUIDIÓCESIS** como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados con anterioridad o que se llegaren a celebrar con posterioridad con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador. Toda norma que derogue, modifique, sustituya o reglamente cualquiera de las disposiciones del presente reglamento se considerará incorporada dentro de tales contratos.

CAPÍTULO I

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DE LA ARQUIDIÓCESIS DE CARTAGENA

ARTÍCULO 1.- El personal al servicio de la Arquidiócesis de Cartagena se clasifica, para todos los efectos legales, en tres categorías, así

- a) Personal administrativo, el cual se regirá por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo y del presente Reglamento Interno de Trabajo, en lo pertinente.
- b) Personal docente, el cual se regirá por las disposiciones contenidas en el Capítulo V del Título III, artículos 101 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, así como la ley 115 de 1994 y las demás normas que la modifiquen o reglamenten y del presente Reglamento Interno de Trabajo, en lo pertinente.
- c) Capellanes y Religiosas, miembros del Clero o de la Iglesia que por orden del señor Arzobispo ejerzan alguna función dentro de las Unidades de Servicio de la Arquidiócesis de Cartagena, que se regirán según las disposiciones generales del Código de Derecho Canónico, los decretos episcopales emitidos por el señor Arzobispo, y el presente Reglamento Interno de Trabajo, en lo pertinente.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2.- La Arquidiócesis divulga sus vacantes a través de las redes sociales o el voceo, conforme se disponga para el cargo a proveer. Quien se encuentre interesado en participar en un proceso de selección para cargos administrativos o docentes, podrá enviar su hoja de vida al correo electrónico vacantescolegios@arquicartagena.org

Las personas que sean seleccionadas para ocupar cualquier cargo, deberán reunir, a juicio de la Arquidiócesis, la experiencia, formación y competencias necesarias para el buen ejercicio de sus funciones.



Quien aspire a desempeñar un cargo en la **ARQUIDIÓCESIS**, deberá participar en el proceso de selección y contratación que se establezca por la empresa y debe presentar los siguientes documentos:

- a. Hoja de Vida.
- b. Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- c. 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 sea menor de dieciocho (18) años.
- d. Certificado de sus anteriores empleadores con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- e. Presentar referencias personales sobre su conducta y capacidad.
- f. Certificados de estudios, copias auténticas de originales de diplomas y certificados.
- g. Copia de certificado de antecedentes judiciales de policía, procuraduría, contraloría, medidas correctivas, delitos sexuales y REDAM.
- h. Certificados de afiliación de EPS y Fondo de Pensiones.
- i. Exámenes médicos.
- j. En general, aportar todos y cada uno de los soportes que respalden la información relacionada en la hoja de vida.

PARÁGRAFO 1: Los certificados, datos e informaciones dados por el aspirante en la solicitud se considerarán recibidos bajo la presunción de ser ciertos, por consiguiente, cualquier inexactitud de ellos o alteración, se tendrán como una falsedad tendiente a obtener su admisión o un provecho indebido, con las consecuencias legales y penales correspondientes.

PARAGRAFO 2: La **ARQUIDIÓCESIS** no exigirá como requisito de ingreso ni durante la vigencia del contrato, la libreta militar, ni la prueba de embarazo, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo, así como tampoco el examen del VIH-SIDA o documentos o certificaciones que contengan datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenecen para determinar su acceso a la vacante.

ARTÍCULO 3.- El aspirante podrá presentar, a juicio de la **ARQUIDIÓCESIS**, examen de aptitud y capacidad que se formulen con el fin de apreciar sus conocimientos y habilidades para el cargo aspirado.

ARTÍCULO 4.- El aspirante deberá aceptar la cuantía y forma de pago fijado por la **ARQUIDIÓCESIS** para la clase de trabajo que vaya a desempeñar.

ARTÍCULO 5.- Una vez cumplidos los requisitos anotados en los artículos anteriores y los demás que se fijen expresamente, según el caso, la **ARQUIDIÓCESIS** decidirá aceptar o no al aspirante. En caso afirmativo, se le informará al trabajador indicando su aceptación, sueldo y fecha de iniciación de labores, procediéndose a la fecha de vinculación del aspirante a extender y firmar el contrato de trabajo. En caso negativo, el aspirante rechazado no tendrá derecho a reclamo de ninguna naturaleza, ni a obtener certificación sobre los resultados de sus exámenes y pruebas, ni a exigir a la **ARQUIDIÓCESIS** explicaciones sobre su determinación.



CAPÍTULO III PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 6.- Toda persona que ingrese al servicio de la ARQUIDIÓCESIS estará sometida a periodo de prueba máximo de dos (2) meses contados a partir de la fecha en que se inicia la prestación de sus servicios, con el objeto de que el jefe pueda apreciar sus conocimientos, habilidades y actitudes para el trabajo para el cual ha sido contratado y por parte de este las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 7.- El período de prueba deberá constar por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo, durante ese lapso se podrá dar por terminado en cualquier momento por una de las partes sin previo aviso y sin responsabilidad ni derecho a indemnización alguna.

Pero si vencido el periodo de prueba el trabajador continuare al servicio de la ARQUIDIÓCESIS, con su consentimiento expreso o tácito, por este solo hecho, los servicios prestados por aquel a esta se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo, desde la iniciación del periodo de prueba.

ARTÍCULO 8.- En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año (1) el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

PARÁGRAFO: Cuando el periodo de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogar antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo inicial de la prueba pueda exceder dichos límites.

ARTÍCULO 9.- Los trabajadores en período de prueba gozarán de todas las prestaciones sociales a que tengan derecho de acuerdo con la ley, desde la fecha de iniciación de labores.

CAPÍTULO IV CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 10.- Se prohíbe la celebración de contratos verbales en la ARQUIDIÓCESIS, por tanto, solo será reconocido el contrato que se celebre por escrito, el cual se celebrará de acuerdo con las normas del presente reglamento de trabajo y con las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 11.- La ARQUIDIÓCESIS tiene entera libertad para asignarle funciones y cambiar al trabajador el sitio en el cual debe desempeñar su labor, así como para completar o adicionar las funciones o trabajos que debe cumplir, sin que ello implique una modificación del cargo o salario fijado al trabajador.

CAPÍTULO V MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 12.- Son trabajadores de la ARQUIDIÓCESIS los vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido o a término fijo, de acuerdo con lo regulado por el Código Sustantivo del Trabajo.



ARTÍCULO 13. - Son trabajadores accidentales o transitorios aquellas personas que se empleen para ejecutar labores de corta duración no mayores de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la ARQUIDIÓCESIS. Así mismo, lo serán aquellos que se empleen para ejecutar labores ocasionales o transitorias o para reemplazar temporalmente el personal de vacaciones o en uso de licencias o para otras actividades análogas, circunstancias que se harán constar siempre en el contrato.

ARTÍCULO 14.- El contrato de aprendizaje es una modalidad especial de vinculación formativa mediante la cual una persona natural, legalmente autorizada, se obliga a desarrollar un proceso de formación teórico-práctica en la ARQUIDIÓCESIS, y esta, a su vez, se compromete a brindarle los medios necesarios para adquirir una formación profesional metódica, integral y adecuada en un oficio, actividad u ocupación determinada, relacionada con las funciones administrativas, operativas, comerciales o financieras propias del objeto y giro ordinario de la ARQUIDIÓCESIS. El contrato de aprendizaje tendrá una duración determinada, la cual no podrá exceder de tres (3) años, incluidas sus prórrogas, y dará lugar al reconocimiento de un apoyo de sostenimiento mensual, el cual no constituye salario, ni genera vínculo laboral distinto al especial previsto en la ley.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a. La finalidad es facilitar la formación de las ocupaciones de las que se refiere el presente artículo.
- b. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c. La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

ARTÍCULO 15.- El aprendiz vinculado mediante contrato de aprendizaje tendrá derecho a un apoyo de sostenimiento mensual, de acuerdo con el tipo de formación y la etapa del contrato, así:

a) Formación dual

Primer año: equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del salario mínimo mensual legal vigente.

Segundo año: equivalente al cien por ciento (100%) del salario mínimo mensual legal vigente.

b) Formación tradicional

Etapa lectiva: equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del salario mínimo mensual legal vigente.

Etapa práctica: equivalente al cien por ciento (100%) del salario mínimo mensual legal vigente.

c) Formación universitaria

Etapa lectiva y etapa práctica: equivalente al cien por ciento (100%) del salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo de sostenimiento no constituye salario y no será objeto de negociación colectiva.

ARTÍCULO 16.- Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente de un salario mínimo legal vigente.



ARTÍCULO 17.- La ARQUIDIÓCESIS garantizará la afiliación del aprendiz al Sistema de Seguridad Social, conforme al tipo de formación y etapa del contrato:

a) Formación dual

Durante toda la vigencia del contrato, el aprendiz estará afiliado a:

Sistema General de Seguridad Social en Salud

Sistema General de Pensiones

Sistema General de Riesgos Laborales

b) Formación tradicional

Etapa lectiva: afiliación a salud y riesgos laborales.

Etapa práctica: afiliación a salud, pensiones y riesgos laborales.

c) Formación universitaria

Etapa lectiva: afiliación a salud y riesgos laborales.

Etapa práctica: afiliación a salud, pensiones y riesgos laborales.

ARTÍCULO 18.- El reconocimiento de prestaciones sociales y auxilios se otorgará de conformidad con el tipo de formación y la etapa del contrato, así:

a) En la formación dual, el aprendiz tendrá derecho a prestaciones y auxilios durante toda la vigencia del contrato.

b) En la formación tradicional, el aprendiz:

- No tendrá derecho a prestaciones en la etapa lectiva.
- Tendrá derecho a prestaciones y auxilios en la etapa práctica.

c) En la formación universitaria, el aprendiz:

- No tendrá derecho a prestaciones en la etapa lectiva.
- Tendrá derecho a prestaciones y auxilios en la etapa práctica.

ARTÍCULO 19.- El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del Sena.

ARTÍCULO 20.- Además de lo dispuesto anteriormente, se consideran modalidades del contrato de aprendizaje las siguientes: Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan.

El contrato de aprendizaje debe contener cuando menos los siguientes puntos:

- a. Nombre de la ARQUIDIÓCESIS.
- b. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
- c. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
- d. Obligación del empleador, del aprendiz y derechos de éste y aquel.
- e. El apoyo de sostenimiento mensual.
- f. Firmas de los contratantes o de sus representantes.



El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, en caso contrario los Servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 1: Los trabajadores menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

PARÁGRAFO 2: Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (D. 2737/89, art. 243).

CAPÍTULO VI JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 21.- Horario de Trabajo: Las horas de entrada y salida de los trabajadores serán definidas por cada Unidad de Servicio o Departamento, teniendo en cuenta sus necesidades; cada director debe garantizar que todo el personal conozca su horario y evidenciarlo en su respectiva hoja de vida.

PARÁGRAFO: Aunque el horario antes señalado no llegare a completar la jornada máxima legal establecida, la ARQUIDIÓCESIS se reserva la facultad de poder exigir el cumplimiento de la misma en cualquier momento sin que se considere trabajo extra o suplementario.

ARTÍCULO 22.- La jornada laboral de trabajo en la ARQUIDIÓCESIS será de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, de conformidad con lo dispuesto en la ley 2101 de 2021, las cuales se cumplirán distribuidos en máximo seis (6) días a la semana, con un (1) día de descanso obligatorio, dentro de los horarios establecidos por la ARQUIDIÓCESIS para los distintos trabajadores, sin que en ningún caso se exceda la jornada máxima legal vigente.

PARAGRAFO 1: El horario de trabajo podrá variar de acuerdo con los requerimientos del servicio, siempre que se respeten los límites diarios y semanales de la jornada máxima legal. Excepcionalmente, dicho límite podrá ser superado por orden del Director correspondiente y sin autorización previa del Ministerio del Trabajo, únicamente por razones de fuerza mayor, caso fortuito, amenaza u ocurrencia de accidente, o cuando sean indispensables trabajos urgentes que deban efectuarse en las instalaciones de la ARQUIDIÓCESIS y solo por el tiempo estrictamente necesario para evitar una perturbación grave en el desarrollo normal de sus actividades.

PARAGRAFO 2: De conformidad con la normativa vigente, mientras se encuentre en proceso de implementación la reducción de la jornada laboral máxima legal, cuando aplique, los trabajadores



que laboren la jornada máxima legal tendrán derecho a la destinación de tiempo dentro de la jornada para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, con el ajuste proporcional correspondiente al número de horas efectivamente laboradas, sin que ello implique extensión de la jornada ni afectación del derecho al descanso. Una vez se encuentre plenamente implementada la reducción de la jornada laboral máxima legal, dicho espacio dejará de ser exigible, por desaparecer el supuesto normativo que le da origen.

PARAGRAFO 3: La ARQUIDIÓCESIS dará cumplimiento progresivo y permanente a la reducción de la jornada laboral máxima legal prevista en la Ley 2101 de 2021 y en las normas que la modifiquen o sustituyan, sin disminución del salario ni de los derechos laborales adquiridos por los trabajadores.

ARTÍCULO 23.- La ARQUIDIÓCESIS podrá contratar trabajadores por jornadas menores a las señaladas en los artículos precedentes, los cuales deberán cumplir sus horarios de trabajo dentro de las jornadas que establezca la ARQUIDIÓCESIS y que se señalan en sus respectivos contratos de trabajo. En estos casos, el trabajador tendrá derecho al reconocimiento proporcional del salario, de las prestaciones y de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, de conformidad con el tiempo efectivamente laborado y en los términos previstos en la ley.

ARTÍCULO 24.- Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- a. Los que desempeñan cargo de dirección, de confianza o manejo.
- b. Los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, o los de vigilancia o servicios domésticos cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

En estos casos deberán trabajar el tiempo necesario para cumplir ampliamente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera de horario constituya trabajo suplementario ni implique remuneración alguna.

ARTÍCULO 25.- La ARQUIDIÓCESIS y el trabajador podrán acordar que la jornada laboral máxima legal vigente se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana, con un (1) día de descanso obligatorio, de conformidad con las necesidades del servicio y la naturaleza de las funciones desempeñadas. En este evento, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable, con un mínimo de cuatro (4) horas diarias y sin exceder en ningún caso el límite máximo diario permitido por la ley, siempre que la suma total de horas laboradas no supere de la jornada máxima legal vigente, sin que ello genere el reconocimiento de joras extras o recargos, salvo cuando efectivamente se excedan dichos límites.

PARAGRAFO 1.- La adopción de la jornada flexible deberá constar por escrito, ya sea en el contrato de trabajo o en acuerdo posterior debidamente suscrito por las partes, en el cual se especifique la forma de distribución de la jornada, los horarios aplicables y las condiciones de modificación.

ARTÍCULO 26.- El trabajador podrá solicitar a la ARQUIDIÓCESIS la adopción de esquemas de flexibilidad horaria, trabajo en casa o ajustes razonables en la distribución de la jornada laboral, con fundamento en circunstancias legalmente protegidas, tales como responsabilidades de cuidados, siempre que la necesidad del servicio lo permita y no se afecten las funciones esenciales del cargo, previo acuerdo y acreditación de la circunstancia invocada. La solicitud deberá ser evaluada por la ARQUIDIÓCESIS en un plazo máximo de quince (15) días calendario, contados



a partir de su radicación. En caso de negación, la decisión deberá ser motivada y comunicada por escrito al trabajador.

Para efectos de este artículo se considerarán personas objeto de cuidado las personas mayores, hijos menores de edad, personas con discapacidad y personas con enfermedades catastróficas, crónicas, graves o terminales, hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, incluyendo los casos en que la persona objeto de cuidado dependa exclusivamente del trabajador por no contar con otros familiares, previa certificación de la calidad del cuidador.

La concesión de estas medidas no será automática, ni implicará la desnaturalización de las funciones del cargo, la afectación del normal desarrollo de las actividades institucionales o el desconocimiento de la jornada máxima legal vigente.

ARTÍCULO 27.- La ARQUIDIÓCESIS puede determinar para todos o parte de sus trabajadores, el establecimiento de turnos para el cumplimiento de las jornadas de trabajo y los trabajadores que cumplan su jornada de trabajo con sujeción a estos, no pueden abandonar su puesto hasta tanto no se haga presente el trabajador que haya de reemplazarlo. Al retirarse debe dar aviso a su jefe inmediato.

ARTÍCULO 28.- Cuando por necesidades del servicio la ARQUIDIÓCESIS requiera que trabajadores vinculados con una jornada inferior a la jornada máxima legal vigente laboren hasta completar la jornada ordinaria legal semanal, podrá exigir el cumplimiento de dicha jornada sin que ello genere el pago de horas extras o recargos, siempre que no se supere la jornada máxima legal vigente.

En consecuencia, las horas extras solo se causarán cuando el trabajo efectivamente exceda la jornada máxima legal semanal, de conformidad con la ley laboral vigente.

ARTÍCULO 29- Todo trabajador debe permanecer, durante su jornada de trabajo, en el sitio o lugar donde deba desempeñar su labor. Solo puede dejar su puesto de trabajo para dirigirse a otro sitio de las instalaciones de la ARQUIDIÓCESIS, cuando sea estrictamente necesario para el cumplimiento de su labor.

ARTÍCULO 30.- Cuando por fuerza mayor o caso fortuito, que determine suspensión del trabajador por tiempo no mayor de dos (2) horas, y no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dichos horarios, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 31- El límite máximo de las horas de trabajo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo puede ser elevado por orden de la Arquidiócesis, por razón de fuerza mayor, de caso fortuito, de amenaza u ocurrir algún accidente, o cuando sean necesarios o indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las instalaciones de cualquiera de las unidades de servicio de la Arquidiócesis de Cartagena; pero únicamente se permitirá el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. El empleador debe anotar en un registro las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.



CAPÍTULO VII HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 32.- Trabajo ordinario diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (07:00 p.m.), y el trabajo nocturno es el compendio entre las diecinueve horas (07:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a. m.).

ARTÍCULO 33.- El trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda la máxima legal. Solo será válido el que sea autorizado por el departamento de Gestión Humana. Éste sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

ARTÍCULO 34.- El trabajo nocturno y el trabajo suplementario u horas extras serán remunerados conforme a las disposiciones legales vigentes, atendiendo a su naturaleza y a la jornada efectivamente laborada así:

- a. Trabajo nocturno ordinario: El trabajo realizado dentro del horario legalmente definido como nocturno se remunerará con el recargo que establezca la ley vigente, por el solo hecho de ser nocturno, aun cuando no constituya trabajo suplementario, salvo las excepciones legalmente previstas.
- b. Trabajo suplementario nocturno: el trabajo que exceda la jornada máxima legal vigente y se realice en horario nocturno se remunerará con el recargo legal correspondiente sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c. Trabajo suplementario diurno: el trabajo que exceda la jornada máxima legal vigente y se realice en horario diurno se remunerará con el recargo legal aplicable sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- d. Los recargos aquí previstos se aplicarán de manera excluyente, sin que sea procedente su acumulación, de conformidad con la ley.

ARTÍCULO 35.- La ARQUIDIÓCESIS podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 36.- La ARQUIDIÓCESIS no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores mediante previa autorización escrita por parte del Director de Gestión Humana o el Representante Legal.

ARTÍCULO 37.- El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario ordinario del mismo periodo.

CAPÍTULO VIII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 38.- Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y los días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra Legislación Laboral y en el calendario nacional. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el Capítulo VII.



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.

Los trabajadores que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción deben trabajar los domingos y días de fiesta, remunerándose su trabajo en la forma prevista en el Capítulo VII de este reglamento.

ARTÍCULO 39.- Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingos, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce horas (12) por lo menos la relación de los trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorios.

ARTÍCULO 40.- El descanso en los días domingo y los demás días expresados en este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal C del artículo 20 de la Ley 50 de 1990; la remuneración correspondiente a estos días se liquidará como para el día domingo, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

ARTÍCULO 41.- Cuando por motivos de cualquier fiesta no determinada en la ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la ARQUIDIÓCESIS suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en este reglamento. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 42.- La ARQUIDIÓCESIS 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 faltarán al trabajo, o que si faltaren lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la ARQUIDIÓCESIS. Para los efectos de este artículo, los días de fiestas no interrumpen la continuidad ni se computan como si en ellos el trabajador no hubiera prestado el servicio.

En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTÍCULO 43.- El trabajo en domingo o días festivos se remunera con un recargo del ochenta por ciento (80%) sobre el salario ordinario y en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador si trabaja, al recargo establecido en el inciso anterior.

Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (2) domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando labore durante tres (3) o más domingos durante el mes calendario.

PARAGRAFO: El recargo por trabajar en días de descanso (puede ser el domingo o no) o días festivos aumentará de manera progresiva hasta llegar al 100%, de la siguiente forma:

- A partir del 1 de julio de 2026 el recargo será del 90%



- A partir del 1 de julio de 2027 el recargo será del 100%

ARTÍCULO 44.- El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución de dinero en la forma prevista en el artículo anterior.

CAPÍTULO IX VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 45.- Los trabajadores que hubieran prestado sus servicios durante un (1) año continuo tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 46.- La época de las vacaciones debe ser señalada por la ARQUIDIÓCESIS a más tardar dentro del mes siguiente al vencimiento de estas, y deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La ARQUIDIÓCESIS tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que se le concederán las vacaciones. La Arquidiócesis llevará un registro de las vacaciones en el que anotará la fecha en que ha ingresado cada trabajador al establecimiento, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en la que las termina, y la remuneración recibida por las mismas. PARAGRAFO: La ARQUIDIÓCESIS puede determinar para todos o para parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaran un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

ARTÍCULO 47.- Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las vacaciones por parte del empleador, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 48.- Las vacaciones no deben ser compensadas en dinero, pero atendiendo al numeral 1º del Art. 189 del Código Sustantivo del Trabajo, la ARQUIDIÓCESIS y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiera disfrutado de vacaciones, la compensación de estas procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año. Para la compensación en dinero de las vacaciones, en los casos señalados anteriormente se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 49.- Se podrán acumular vacaciones bajo los siguientes supuestos:

- En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
- Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
- La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando quiera que se trate de trabajadores de confianza o de manejo.
- Si se presentara la situación expuesta en el artículo 47 de este reglamento o solo gozara únicamente de seis días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores.



En todo caso de acumulación de vacaciones debe quedar constancia por escrito de los períodos acumulados.

ARTÍCULO 50.- Quedan prohibidas la acumulación y compensación, aun parcial, de las vacaciones de los trabajadores menores de dieciocho (18) años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de las vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado.

ARTÍCULO 51.- Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, en la liquidación de las vacaciones se incluirá el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y se excluirá el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan. PARÁGRAFO: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año y en los contratos ocasionales o transitorios, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

ARTÍCULO 52.- El empleado de confianza o de manejo que hiciere uso de sus vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria y previa aquiescencia de la Arquidiócesis. Si esta no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazar, cesa por ese hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente a disfrutar de sus vacaciones.

ARTÍCULO 53.- Los días no trabajados por razón de licencias o permisos no remunerados o por ausencias injustificadas o por suspensión disciplinarias impuestas al trabajador, se descontarán para el cómputo del periodo del servicio que da derecho a vacaciones o para la liquidación de estos en la forma prevista en el presente reglamento. No se considera interrumpido el tiempo de servicio en los casos de incapacidad no superior a ciento ochenta (180) días ocasionada por enfermedad o accidente de trabajo, licencia de maternidad, goce de vacaciones, cumplimiento de funciones públicas de forzosa aceptación, licencias y permisos obligatorios.

CAPÍTULO X PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 54.- Por motivos debidamente justificados, el trabajador podrá solicitar a la ARQUIDIÓCESIS la concesión de licencias o permisos no remunerados para ausentarse temporalmente del trabajo. La ARQUIDIÓCESIS evaluará cada solicitud caso a caso, atendiendo criterios de razonabilidad, proporcionalidad, necesidad del servicio, continuidad institucional y protección de los derechos fundamentales del trabajador, conforme a la legislación laboral vigente. La decisión será comunicada de manera oportuna al trabajador, indicando el termino autorizado para la ausencia.

La concesión de licencias o permisos no remunerados no constituye un derecho automático ni afecta la facultad de dirección y organización del trabajo por parte de la ARQUIDIÓCESIS.

ARTÍCULO 55.- PERMISOS REMUNERADOS

La ARQUIDIÓCESIS concederá permisos remunerados a los trabajadores en los siguientes casos:



- a) Para el ejercicio del derecho al sufragio.
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendida como todo suceso imprevisto, grave y urgente que afecte de manera directa al trabajador o a su núcleo familiar y que requiera su presencia inmediata.
- d) Para asistir a citas, exámenes, tratamientos, terapias o procedimientos médicos, propios o de personas a cargo del trabajador, cuando deban realizarse dentro de la jornada laboral, sin que pueda exigirse la reposición del tiempo empleado, previa acreditación razonable.
- e) Para asistir al entierro o exequias de un compañero de trabajo, siempre que se dé aviso oportuno y que la ausencia simultánea de trabajadores no afecte de manera grave la continuidad del servicio, lo cual podrá evaluarse teniendo como criterio organizativo de referencia que la ausencia no supere aproximadamente el diez por ciento (10%) de los trabajadores del respectivo centro de trabajo o unidad funcional.

La duración de los permisos remunerados se determinará conforme a criterios de razonabilidad y proporcionalidad, atendiendo la naturaleza de la situación que los origine.

ARTÍCULO 56.- Durante el tiempo en que el trabajador haga uso de licencias o permisos no remunerados, el contrato de trabajo se entenderá suspendido, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo, y en consecuencia se suspende la obligación de prestar el servicio y el pago del salario.

Durante dicho período, el trabajador deberá asumir los valores correspondientes a los descuentos que tuviera vigentes por concepto de préstamos u otras obligaciones autorizadas.

El trabajador deberá reintegrarse a sus labores el día hábil siguiente a aquel en que finalice el término autorizado del permiso o licencia.

ARTÍCULO 57.- PERMISOS REMUNERADOS ESPECIALES

La ARQUIDIÓCESIS concederá hasta tres (3) días hábiles de permiso remunerado en los siguientes casos:

- a) Por nacimiento de un hijo, cuando el trabajador no tenga derecho a la licencia de paternidad prevista en la ley.
- b) Por enfermedad grave debidamente comprobada del cónyuge, compañero o compañera permanente, o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o primero civil.
- c) Por matrimonio del trabajador.
- d) Por destrucción total o parcial de la vivienda del trabajador.
- e) Por cualquier otra causa debidamente comprobada que, a juicio razonable de la ARQUIDIÓCESIS, afecte intereses personales o familiares del trabajador.

ARTÍCULO 58.- La solicitud y trámite de los permisos y licencias previstos en este capítulo se sujetará al siguiente procedimiento:

Cuando se trate de permisos o licencias de hasta tres (3) días, el trabajador deberá informar la solicitud a su jefe inmediato con la mayor antelación posible, indicando la causa y el tiempo estimado de duración. En los casos de calamidad doméstica, urgencia médica o hechos



imprevistos, el aviso podrá realizarse antes o después del hecho, según lo permitan las circunstancias.

Cuando el permiso o licencia, remunerado o no remunerado, exceda de tres (3) días, la solicitud deberá ser puesta en conocimiento de la Dirección de Gestión Humana para su evaluación y control administrativo.

El trabajador deberá aportar, cuando sea razonable y posible, los documentos o soportes que acrediten la causa del permiso o licencia, de manera previa o posterior, según la naturaleza del hecho.

1. El jefe inmediato informará a la Dirección de Gestión Humana sobre la concesión del permiso o licencia, con el fin de efectuar los registros correspondientes.
2. En todo caso, los permisos y licencias se concederán únicamente por el tiempo estrictamente necesario para atender la situación que los origina.
3. El trabajador deberá reintegrarse a sus labores el día hábil siguiente al vencimiento del término autorizado. El uso del permiso o licencia por un tiempo superior al autorizado podrá ser evaluado conforme al régimen disciplinario interno, previo análisis del caso concreto

ARTÍCULO 59.- LICENCIAS LEGALES. Las licencias legales reconocidas por la legislación laboral colombiana se otorgarán de manera obligatoria y en los términos, condiciones, duración, requisitos y procedimientos previstos en la ley vigente al momento de su causación, sin necesidad de desarrollo adicional en el presente Reglamento.

En particular, la ARQUIDIÓCESIS reconocerá, entre otras, las siguientes licencias legales:

- a) Licencia de maternidad, en los términos del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan, garantizando la protección especial de la trabajadora en estado de embarazo y lactancia.
- b) Licencia de paternidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2114 de 2021 y las normas que la complementen o sustituyan.
- c) Licencia parental compartida y licencia parental flexible de tiempo parcial, de conformidad con la Ley 2114 de 2021 y demás disposiciones vigentes.
- d) Licencia por luto, en caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, conforme a la Ley 1280 de 2009 o las normas que la modifiquen o sustituyan.
- e) Licencias especiales para el cuidado de menores o personas dependientes, cuando así lo establezca la ley, incluyendo las previstas en la Ley 2174 de 2021 (Ley Isaac) y demás normas concordantes.

PARÁGRAFO. Cuando la ARQUIDIÓCESIS, en virtud de pacto, reglamento interno, convención colectiva o liberalidad, reconozca beneficios extralegales asociados a las mismas situaciones que dan lugar a una licencia legal, se aplicará la norma más favorable al trabajador, sin que en ningún caso haya lugar a un doble reconocimiento por el mismo hecho.



CAPÍTULO XI SALARIO, MODALIDADES Y PERIODOS DE PAGO.

ARTÍCULO 60.- La ARQUIDIÓCESIS y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obras, o por tarea etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal.

ARTÍCULO 61.- Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 del código sustantivo del trabajo.

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

ARTÍCULO 62.- En caso de que el trabajador requiera vivir en el lugar de trabajo, esto no se entenderá como factor salarial y, por tanto, no se constituye como una obligación del empleador a favor del trabajador. Asimismo, el trabajador que viva en su lugar de trabajo no recibirá auxilio de transporte, y toda mejora, obra, o cualquier otra intervención, que haga en el lugar sin autorización del empleador, no podrá ser reclamada.

ARTÍCULO 63.- El pago de los salarios se efectuará por el medio que la ARQUIDIÓCESIS tenga a disposición, ya sea pago en efectivo, transferencia electrónica o pago por cheques, y podrán hacerse de manera quincenal o mensual, de acuerdo a lo que estipulen las partes.

ARTÍCULO 64.- El salario se pagará al trabajador directamente, siguiendo las siguientes reglas: El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayores de un mes.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por el trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en el que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente

ARTÍCULO 65.- Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales se podrá estipular por escrito un salario integral que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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



Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

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

CAPÍTULO XII SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS Y PRIMEROS AUXILIOS

ARTÍCULO 66.- Es obligación del empleador velar por la seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos profesionales y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 67.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Empresa Prestadora de Salud (EPS) escogida libremente por el trabajador.

ARTÍCULO 68.- Todo trabajador, desde el mismo día en que se siente enfermo, informará al empleador y hará uso del servicio médico correspondiente a la Empresa Prestadora de Salud (EPS) a la cual se encuentre afiliado, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse. Si este no diere el aviso dentro del término indicado y/o no se sometiere al examen de su correspondiente servicio médico (EPS), su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 69.- Los trabajadores deben hacer uso de su servicio médico correspondiente, así como también deben someterse a los exámenes y tratamientos preventivos que ordene su respectivo servicio médico de la correspondiente EPS. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

Cuando el trabajador haya sido debidamente informado y citado para la practica de exámenes médicos ocupacionales periódicos, y sin causa justificada, no asista o se niegue a practicárselos, dicha conducta constituirá incumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y podrá dar lugar a las consecuencias administrativas y disciplinarias previstas en la ley y en el presente Reglamento Interno de Trabajo, respetando en todo caso el debido proceso.

Le negativa injustificada a realizar los exámenes médicos ocupacionales podrá igualmente generar las consecuencias previstas en la normativa del Sistema General de Riesgos Laborales, en cuanto a la responsabilidad del trabajador frente a la prevención de riesgos.

PARÁGRAFO: Si el empleador le exigiera al trabajador, que asiste al lugar de desempeño de sus labores, la práctica de prueba Covid-19, por posible contacto cercano, este último tiene el deber



de solicitar inmediatamente a su EPS e informar sobre los resultados a su jefe inmediato para la ubicación de su cerco epidemiológico

ARTÍCULO 70.- Mientras el empleador garantice todas las medidas y aplique protocolos de bioseguridad de acuerdo con la normativa nacional y los lineamientos del Ministerio de Salud, el trabajador que haya sido contratado para desarrollar su actividad en determinada sede, tiene la obligación de cumplir su jornada laboral de acuerdo a lo estipulado en su contrato y/o las asignaciones hechas por su jefe inmediato o el departamento de Gestión Humana. Ante la negativa del trabajador para asistir a su lugar de trabajo, incurrirá en incumplimiento de sus obligaciones contractuales y podrá el departamento competente, iniciar proceso disciplinario, donde el empleador podrá imponer las sanciones y/o multas a las que haya lugar.

ARTÍCULO 71.- Los trabajadores deberán cumplir estrictamente las normas, políticas, procedimientos e instrucciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como utilizar de manera adecuada los equipos, herramientas y elementos de protección personal suministrados. El incumplimiento de estas disposiciones podrá generar responsabilidades disciplinarias, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.

ARTÍCULO 72.- En caso de accidente de trabajo el Director de la Unidad de Servicio o Departamento o el jefe inmediato del trabajador, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la A.R.L.

ARTÍCULO 73.- En caso de accidentes no mortales, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a la Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Auxiliar de Seguridad y Salud en el trabajo, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo de Trabajo. La EPS o ARL correspondiente continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cesa la incapacidad. En todo caso, el Dpto. de Gestión Humana debe estar enterado del accidente.

ARTÍCULO 74.- La ARQUIDIÓCESIS no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente del que el trabajador no haya dado el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 75.- De todo accidente, el Coordinador de Seguridad y Salud en el trabajo o el Auxiliar de Seguridad y Salud en el trabajo, llevará registro en un libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales si los hubiere, y en forma sintética, lo que estos pueden declarar.

CAPÍTULO XIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 76.- Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:



- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser veraz en todo caso, y suministrar las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo le soliciten, ajustados a la verdad
- h) Recibir, aceptar y cumplir las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) 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.
- j) Atender las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por la EPS, la ARL o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes.
- k) Informar oportunamente a la Arquidiócesis sobre cualquier circunstancia que pueda afectarla en sus intereses o producirle perjuicios.

PARAGRAFO: La buena fe, la transparencia y la rectitud deberán orientar en todo momento la actuación de los trabajadores de la ARQUIDIÓCESIS, especialmente en la celebración de acuerdos, convenios o en la interacción con proveedores, contratistas, usuarios, estudiantes y demás terceros.

En consecuencia, el trabajador deberá:

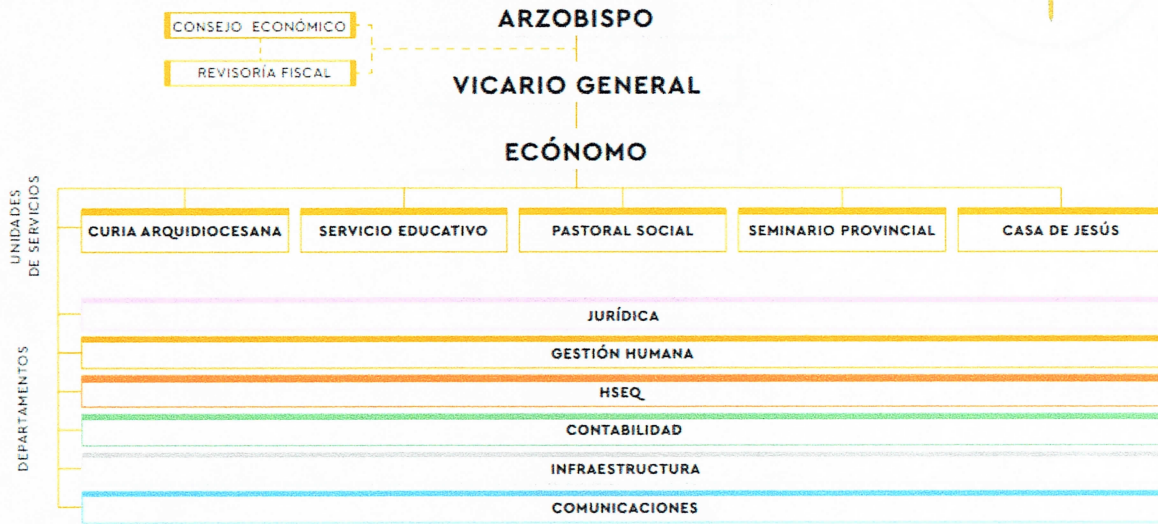
- a) Abstenerse de ofrecer, solicitar o recibir regalos, beneficios o dádivas que puedan comprometer su imparcialidad o condicionar su conducta.
- b) Velar por la calidad, eficiencia y adecuada prestación de los servicios institucionales, atendiendo de manera diligente y respetuosa las quejas o solicitudes.
- c) Evitar prácticas desleales, actos de desprestigio o conductas que afecten injustificadamente a otras instituciones o terceros.
- d) Dar trato igualitario a proveedores y usuarios, evitando cualquier forma de discriminación o privilegio indebido.
- e) Suministrar información clara, veraz y suficiente sobre los servicios prestados por la ARQUIDIÓCESIS y sus Unidades de Servicio.
- f) Abstenerse de abusar de posiciones dominantes o de poder económico frente a terceros.
- g) Propender por la sostenibilidad institucional y el cumplimiento responsable de los compromisos adquiridos por la ARQUIDIÓCESIS.
- h) Velar porque los recursos e ingresos institucionales sean utilizados exclusivamente para los fines a los que están legal y estatutariamente destinados.
- i) Atender de manera diligente los requerimientos de información formulados por las autoridades de inspección, vigilancia y control, garantizando su veracidad y exactitud.



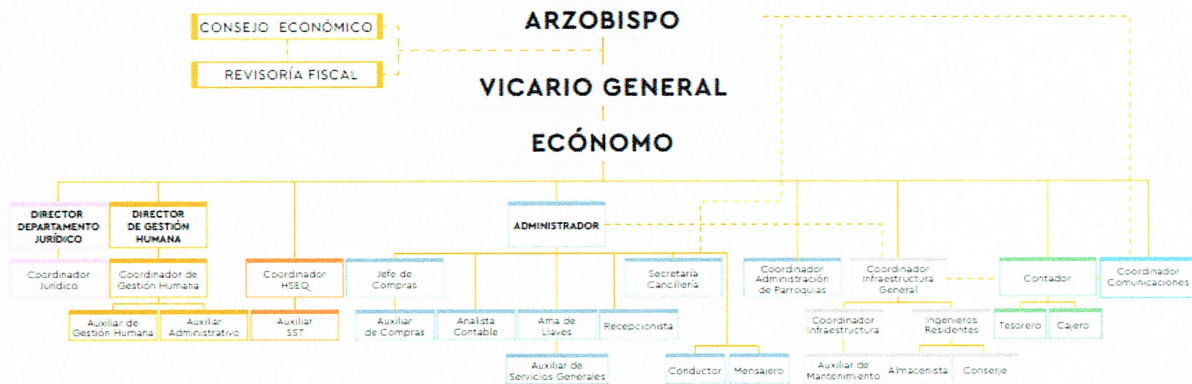
ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 77.- La autoridad será ejercida en la ARQUIDIÓCESIS conforme al orden jerárquico previsto en el organigrama que a continuación se estipula, que a la fecha de expedirse el presente reglamento es el siguiente:

ESQUEMA FUNCIONAL GENERAL



ORGANIGRAMA ADMINISTRACIÓN ARQUIDIÓCESIS





PARAGRAFO: La facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Arquidiócesis está en cabeza del (a) Director (a) de Talento Humano o su delegado.

CAPÍTULO XIV OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR

ARTÍCULO 78 .- Además de las obligaciones legales consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025, las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás disposiciones concordantes, son obligaciones especiales, estrictas y exigibles de los trabajadores de la ARQUIDIÓCESIS las siguientes, cuyo incumplimiento dará lugar a la aplicación del régimen disciplinario interno:

1. Ejecutar personalmente la labor contratada en los términos pactados, observando estrictamente las disposiciones del presente Reglamento Interno de Trabajo y acatando de manera inmediata y completa las órdenes e instrucciones impartidas por la ARQUIDIÓCESIS o por sus representantes, dentro del marco del orden jerárquico establecido.
2. Ejecutar el contrato de trabajo con buena fe, lealtad, honestidad, diligencia y eficiencia, poniendo al servicio de la ARQUIDIÓCESIS toda su capacidad normal de trabajo y absteniéndose de cualquier conducta que afecte el adecuado cumplimiento de sus funciones.
3. Cumplir estrictamente la jornada laboral, el horario asignado y las condiciones de tiempo, modo y lugar establecidas para la prestación del servicio, así como los ajustes, modificaciones o redistribuciones de horario que disponga la ARQUIDIÓCESIS conforme a la ley y a las necesidades del servicio.
4. Desarrollar el objeto del contrato de trabajo conforme a los principios institucionales, valores, políticas internas y directrices de la ARQUIDIÓCESIS, observando en todo momento la moral cristiana, la ética institucional y la naturaleza propia de la actividad eclesial.
5. Guardar reserva, confidencialidad absoluta y permanente sobre la información, datos, documentos y asuntos de carácter reservado o confidencial a los que tenga acceso en razón de su cargo, función o relación laboral, absteniéndose de divulgarlos, reproducirlos, utilizarlos o permitir su acceso a terceros no autorizados, aun después de terminado el vínculo laboral.
6. Autorizar expresamente los descuentos salariales legalmente procedentes por pérdida, daño, deterioro o uso indebido de bienes, equipos, herramientas, dispositivos electrónicos, elementos de trabajo o instalaciones que le hayan sido confiados, siempre que exista comprobación de responsabilidad y se observe el debido proceso conforme a la ley.
7. Utilizar de manera adecuada, cuidadosa y exclusiva para fines laborales los bienes, herramientas, equipos, dispositivos electrónicos, sistemas de información, uniformes e implementos de trabajo suministrados por la ARQUIDIÓCESIS, siendo responsable de su custodia, conservación y restitución en buen estado, salvo el desgaste normal por el uso autorizado.
8. Prestar la colaboración necesaria e inmediata en situaciones de urgencia, riesgo inminente, siniestro o fuerza mayor que afecten o amenacen a las personas, bienes o servicios de la ARQUIDIÓCESIS, cuando ello sea requerido, respetando la normatividad laboral sobre trabajo suplementario y recargos.



9. Mantener una conducta intachable, respetuosa y acorde con las buenas costumbres, observando rigurosidad moral en las relaciones con superiores, compañeros, subalternos, usuarios, estudiantes, proveedores y terceros, absteniéndose de cualquier comportamiento que afecte la disciplina, la convivencia laboral o el buen nombre de la ARQUIDIÓCESIS.
10. Observar una conducta respetuosa, moralmente intachable y acorde con los principios de la ARQUIDIÓCESIS, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, evitando comportamientos que puedan afectar la confianza, el orden, la disciplina, la convivencia laboral o la misión institucional.
11. Abstenerse de realizar actos, expresiones o conductas que puedan afectar el buen nombre, la imagen, la reputación o la credibilidad institucional de la ARQUIDIÓCESIS frente a usuarios, estudiantes, proveedores, contratistas, autoridades o terceros.
12. Cumplir obligatoriamente las normas, instrucciones y medidas del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo la asistencia a exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso, evaluaciones médicas, capacitaciones y actividades preventivas ordenadas por la ARQUIDIÓCESIS, la EPS o la ARL. La inasistencia injustificada constituirá incumplimiento grave.
13. Informar de manera inmediata y veraz a la ARQUIDIÓCESIS cualquier incapacidad médica, restricción laboral, recomendación médica o condición de salud que afecte la prestación del servicio, allegando oportunamente los soportes expedidos por la EPS o entidad competente.
14. Permanecer durante la jornada laboral en el sitio o lugar asignado para el desempeño de sus funciones, quedando prohibido abandonar el puesto de trabajo o trasladarse a otros sin autorización expresa del superior competente.
15. Rendir los informes verbales o escritos que le sean solicitados, asistir obligatoriamente a reuniones, comités, capacitaciones y actividades institucionales convocadas por la ARQUIDIÓCESIS o sus representantes.
16. Registrar y mantener actualizada y veraz ante la ARQUIDIÓCESIS su información personal y de contacto, informando oportunamente cualquier cambio.
17. Formular observaciones, reclamos o solicitudes exclusivamente por el conducto regular, de manera respetuosa, objetiva y fundada.
18. Mantener adecuada presentación personal y utilizar correctamente el uniforme suministrado por la ARQUIDIÓCESIS, cuando aplique, conforme a las instrucciones impartidas por la Dirección de Gestión Humana.
19. Atender con diligencia, respeto y cortesía a los usuarios, estudiantes, comunidades y demás personas que interactúen con la ARQUIDIÓCESIS en razón del servicio.
20. Cumplir estrictamente las reglas sobre uso de teléfonos celulares y dispositivos similares durante la jornada laboral. En particular: a) El personal docente tiene prohibido el uso de celulares durante las actividades académicas y dentro del aula de clase, salvo autorización expresa o situaciones de urgencia debidamente justificadas. b) El personal de conserjería y servicios generales deberá abstenerse del uso de celulares durante la jornada laboral cuando ello interfiera con el cumplimiento de sus funciones.
21. Informar de manera inmediata cualquier hecho, circunstancia o situación que pueda afectar los intereses institucionales, el buen nombre, la seguridad jurídica, económica o reputacional de la ARQUIDIÓCESIS.
22. Cumplir las disposiciones sobre presencialidad, alternancia, trabajo remoto u otras modalidades especiales de prestación del servicio que adopte la ARQUIDIÓCESIS por



necesidades institucionales, respetando los protocolos de bioseguridad y las instrucciones impartidas.

23. Actuar con la máxima diligencia para evitar poner en peligro la seguridad, integridad o salud de las personas, así como la protección de los bienes e instalaciones de la ARQUIDIÓCESIS.

24. El trabajador se obliga a conocer, cumplir y acatar integralmente las políticas internas, manuales, protocolos, reglamentos, códigos de conducta, lineamientos, procedimientos y directrices adoptadas por la Arquidiócesis, así como sus modificaciones o actualizaciones, relacionadas con la ejecución de sus funciones, seguridad de la información, protección de datos, ética empresarial, prevención de riesgos, seguridad y salud en el trabajo, cultura del cuidado, uso de herramientas corporativas y demás disposiciones internas que regulen la relación laboral y el funcionamiento de la organización.

PARÁGRAFO. El incumplimiento de las obligaciones previstas en este artículo constituye falta disciplinaria y dará lugar a la aplicación de las sanciones correspondientes, previa observancia del debido proceso, el derecho de defensa y las garantías legales del trabajador.

CAPÍTULO XV OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA ARQUIDIÓCESIS

ARTÍCULO 79.- Son obligaciones especiales de la ARQUIDIÓCESIS:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. 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.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. A este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según la reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y los términos indicados en el CAPÍTULO X de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo del servicio, índole de la labor y el salario devengado. Esta entrega se realizará ocho (8) días después de realizada la solicitud. Igualmente, 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 presente en el consultorio del médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
10. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

Parágrafo: 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 en el consultorio del



médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

CAPÍTULO XVI PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 80.- Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la ARQUIDIÓCESIS los útiles de trabajo, las materias primas, productos elaborados o activos fijos sin permiso del director de la Unidad de Servicio o Departamento o por quien haga sus veces
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo las influencias de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
4. Faltar total o parcialmente al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la ARQUIDIÓCESIS.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo sin previa autorización del Director de la unidad de Servicio.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar.
8. Retirar de los archivos de la ARQUIDIÓCESIS o dar a conocer cualquier documento que en ella existan sin autorización escrita de la persona autorizada para darla.
9. Alterar o modificar documento alguno sin la autorización previa de la persona facultada para hacerlo.
10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad y las de sus compañeros y superiores o que amenace o perjudique los útiles, elementos, máquinas o instalaciones de la ARQUIDIÓCESIS.
11. Retirarse del trabajo durante las horas de servicio sin permiso del superior respectivo o sin causa justificada.
12. Ocuparse de cosas distintas de sus labores durante las horas de trabajo sin previo aviso de su jefe inmediato.
13. Dormirse en las horas de trabajo.
14. Rehusarse sin causa justificada a la realización de trabajo suplementario extraordinario solicitado por la ARQUIDIÓCESIS.
15. Amenazar, agredir, agraviar, injuriar, faltar en cualquier forma a sus superiores, subalternos o compañeros de trabajo o a cualquier persona de la comunidad que por cualquier circunstancia esté en los predios de la ARQUIDIÓCESIS.
16. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
17. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60)
18. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que lo debe suceder en la labor.
19. Negarse a firmar las copias de las cartas y/o comunicaciones de cualquier tipo que por observaciones relacionadas con el desarrollo del trabajo le sean dirigidas.
20. Dañar o maltratar los materiales, equipos, útiles, herramientas o materias primas.



21. Todo acto de indisciplina, mala fe o discusiones durante la jornada de trabajo.
22. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
23. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación puede ocasionar perjuicios a la ARQUIDIÓCESIS, lo que no obsta para denunciar delitos comunes violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
24. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las maquinas, elementos, edificios, talleres o cualquier otra dependencia de trabajo, entendiéndose que estas se comprenden bajo la visión de la comunidad eclesiástica, educativa y administrativa que componen el quehacer de la Arquidiócesis de Cartagena.
25. Incumplir las obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias sin razones válidas.
26. Usar las redes corporativas, los sistemas telemáticos, los equipos, medios informativos y el correo electrónico que la Arquidiócesis pone a su disposición para fines personales o en forma diferente a ubicar información sobre las labores propias de su empleo
27. Realizar a favor de personas diferentes a la Arquidiócesis cualquier labor dentro del lugar o en horas de trabajo, o ejecutar fuera de dichas labores otras que afecten su capacidad de trabajo.
28. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la Arquidiócesis.
29. Omitir la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que este obligado.
30. El retardo en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente.
31. Dañar o maltratar los materiales, equipos, útiles, herramientas o materias primas.
32. Todo acto de indisciplina, mala fe, discusiones, alteración del normal ambiente laboral, durante la jornada de trabajo o durante su estancia en las instalaciones de cualquiera de las unidades de servicio de la Arquidiócesis.
33. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
34. Incumplir, desconocer, desatender, alterar o actuar en contravía de las políticas internas, protocolos, procedimientos, reglamentos o directrices impartidas por la empresa, así como ejecutar conductas que comprometan la seguridad, integridad, información, reputación, operación o cumplimiento normativo de la organización.

CAPÍTULO XVII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA ARQUIDIÓCESIS

ARTÍCULO 81.-Se prohíbe a la ARQUIDIÓCESIS:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de estos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - Respecto del salario 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 el cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir su crédito, en forma y en los casos en que la ley las autorice.



- En cuanto a la cesantía, la Arquidiócesis puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 2. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
- 3. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho a asociación.
- 4. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
- 5. Hacer o permitir todo tipo de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios
- 6. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del Art. 57 del C.S.T. signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “Lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se reparen o sean separados del servicio.
- 7. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
- 8. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que estableciere la Arquidiócesis.

CAPÍTULO XVIII FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 82.- El ejercicio de la potestad disciplinaria por parte de la ARQUIDIÓCESIS se regirá por los principios de legalidad, debido proceso, proporcionalidad, razonabilidad, presunción de inocencia, derecho de defensa, contradicción y buena fe, conforme a la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia vigente.

Ningún trabajador podrá ser sancionado sin que previamente se le haya garantizado el derecho a ser escuchado, a controvertir las pruebas y a presentar sus descargos.

ARTÍCULO 83.- Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de las obligaciones, la inobservancia de las prohibiciones, y en general cualquier conducta u omisión que vulnere: a) Incumplimiento de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias. b) Inobservancia de las prohibiciones establecidas en la ley, el contrato de trabajo o el Reglamento Interno de Trabajo. c) Desacato a las órdenes legítimas impartidas por la ARQUIDIÓCESIS en ejercicio de su facultad de dirección. d) Afectación injustificada del servicio, de los bienes institucionales, de la convivencia laboral o del normal desarrollo de las actividades misionales.

ARTÍCULO 84.- Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores así:

- I. Leves
- II. Graves

Parágrafo: Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará la Dirección de Gestión Humana atendiendo los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad
- b. La afectación del servicio
- c. El nivel jerárquico del infractor
- d. La trascendencia de la falta
- e. El perjuicio ocasionado a la Arquidiócesis
- f. La reiteración de la conducta



- g. Los motivos determinantes de la conducta
- h. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

ARTÍCULO 85.- Sin perjuicio de la eventual imposición de sanciones disciplinarias, la ARQUIDIÓCESIS podrá adoptar medidas preventivas, formativas o pedagógicas orientadas a corregir conductas, fortalecer el cumplimiento de los deberes laborales y prevenir la reiteración de faltas.

Estas medidas no tienen carácter sancionatorio y podrán consistir, entre otras, en:

1. Llamados de atención verbales.
2. Sensibilizaciones individuales o grupales.
3. Acompañamiento o seguimiento laboral.
4. Requerimientos escritos preventivos.
5. Compromisos de mejora o de no repetición.

La adopción de estas medidas no excluye la posibilidad de iniciar posteriormente un proceso disciplinario, si la conducta persiste o reviste mayor gravedad.

ARTÍCULO 86.- Cuando el incumplimiento de las obligaciones o prohibiciones no constituya justa causa para la terminación del contrato de trabajo, la ARQUIDIÓCESIS podrá imponer, previa observancia del debido proceso, alguna de las siguientes sanciones disciplinarias, atendiendo la gravedad de la falta:

- a) Sensibilización o llamado preventivo.
- b) Amonestación verbal.
- c) Llamado de atención por escrito, con o sin copia a la hoja de vida.
- d) Multa, en los casos autorizados por la ley.
- e) Suspensión del contrato de trabajo.
- f) Terminación del contrato de trabajo con justa causa, cuando a ello hubiere lugar.

La imposición de sanciones se hará de manera proporcional, razonada y motivada. En ningún caso se aplicarán sanciones automáticas.

Parágrafo. El descuento del salario correspondiente al tiempo no laborado por inasistencia injustificada o por suspensión disciplinaria no constituye por sí mismo sanción disciplinaria.

ARTÍCULO 87.- Se consideran faltas leves, a título enunciativo y no taxativo, aquellas conductas que afecten de manera menor el cumplimiento de las obligaciones laborales o el normal desarrollo del servicio, sin causar perjuicio grave a la ARQUIDIÓCESIS, tales como:

1. El retardo injustificado en la hora de ingreso hasta por quince (15) minutos.
2. El incumplimiento ocasional del horario de trabajo sin autorización previa.
3. La inobservancia leve de órdenes o instrucciones relacionadas con el servicio.
4. La omisión en el diligenciamiento oportuno de informes o registros exigidos.
5. El uso inadecuado del uniforme o presentación personal contraria a las directrices institucionales.
6. El uso indebido ocasional de teléfonos celulares durante la jornada laboral, en contravención a las reglas establecidas.
7. El descuido leve en el manejo de herramientas, equipos o elementos de trabajo, sin causar daño.
8. La falta de cortesía o trato inadecuado ocasional hacia compañeros, usuarios o superiores.
9. La inasistencia injustificada a reuniones, capacitaciones o actividades institucionales.



10. El incumplimiento aislado de protocolos internos o de bioseguridad.
11. La utilización ocasional de sobrenombres, apodos o expresiones informales que, sin atacar directamente la apariencia física, condiciones personales, identidad, dignidad o integridad del trabajador, compañero, superior, estudiante o miembro de la comunidad, resulten inapropiados en el contexto laboral y generen incomodidad o afectación emocional leve, siempre que no exista reiteración ni ánimo de ofensa.
12. El uso aislado y no reiterado de vocabulario vulgar, soez o expresiones inadecuadas dentro del ambiente laboral, cuando no se dirijan de manera directa contra una persona determinada, ni generen afectación grave al clima laboral, al servicio o a la dignidad de los demás.

Parágrafo: También constituirá falta leve cualquier otra conducta de similar entidad que, por su naturaleza, circunstancias y consecuencias, no configure falta grave ni justa causa de terminación del contrato, previa valoración motivada por la ARQUIDIÓCESIS.

Las faltas leves podrán dar lugar, según el caso concreto, a amonestación verbal o escrita, y excepcionalmente a multa o suspensión, conforme a los criterios del artículo 85.

ARTÍCULO 88.- Constituyen faltas graves, sin perjuicio de que puedan configurar justa causa de terminación del contrato de trabajo cuando así lo determine la ley, las siguientes conductas:

1. El retardo injustificado de hasta quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo, cuando ocurra por cuarta vez dentro de un mismo semestre calendario, habiendo mediado llamados de atención previos.
2. La inasistencia injustificada del trabajador a la jornada laboral en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, cuando ocurra por tercera vez, sin excusa suficiente.
3. La inasistencia total del trabajador a su jornada diaria sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio de consideración a la ARQUIDIÓCESIS, al servicio, a la comunidad educativa, eclesiástica o administrativa.
4. Cualquier forma de maltrato verbal, psicológico o físico, amenazas, agresiones, injurias, descalificaciones o actos de irrespeto grave dirigidos a superiores, subalternos, compañeros de trabajo, estudiantes, usuarios o miembros de la comunidad eclesiástica, educativa o administrativa.
5. La utilización de sobrenombres, apodos, calificativos, expresiones ofensivas o despectivas, directas o indirectas, que afecten la dignidad humana, la integridad moral, emocional o psicológica de la persona a quien se dirigen, aun cuando se trate de un solo hecho, independientemente de que ataque o no la apariencia física o condiciones personales.
6. El uso de lenguaje vulgar, soez, humillante, intimidante o degradante, burlas, expresiones de desprecio o cualquier comportamiento verbal o no verbal que constituya acoso laboral, acoso escolar, maltrato psicológico o afectación grave al ambiente laboral o educativo, sin que se requiera reiteración.
7. La sustracción, apropiación, ocultamiento, uso indebido o disposición no autorizada de útiles de trabajo, materias primas, documentos, dineros, equipos, activos fijos o bienes de la ARQUIDIÓCESIS.
8. La violación grave de las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias, cuando afecte de manera significativa los intereses institucionales, la confianza, la disciplina o el normal desarrollo del servicio.
9. La reincidencia disciplinaria, cuando dentro del término de un (1) año el trabajador incurra



- en una nueva falta después de haber sido sancionado en dos (2) o más oportunidades, cualquiera haya sido la naturaleza de las sanciones.
10. El incumplimiento de cláusulas especiales contenidas en el contrato de trabajo docente u otros contratos laborales específicos, cuando dichas cláusulas estén vigentes, sean conocidas por el trabajador y guarden relación directa con el servicio.
 11. La desatención grave o reiterada de las medidas de seguridad, salud en el trabajo o de las instrucciones impartidas para el manejo de equipos, herramientas o instrumentos, poniendo en riesgo la vida, integridad o bienes de las personas o de la ARQUIDIÓCESIS.
 12. La omisión injustificada de informar oportunamente circunstancias que puedan ocasionar perjuicios graves, riesgos jurídicos, patrimoniales, financieros o reputacionales a la ARQUIDIÓCESIS.
 13. El incumplimiento reiterado o grave de la jornada laboral, horarios, turnos o esquemas de alternancia, sin justa causa o sin autorización.
 14. La no entrega, retención u ocultamiento injustificado de dineros, valores o bienes confiados al trabajador.
 15. La atención negligente, irrespetuosa o inadecuada al personal de la ARQUIDIÓCESIS, estudiantes, usuarios o público en general, cuando comprometa gravemente la calidad del servicio o la imagen institucional.
 16. La comisión de actos de indisciplina, mala fe, abuso de funciones, negligencia grave, daño a materiales, desperdicio de recursos o maltrato de equipos, útiles, herramientas o materias primas, cuando causen perjuicio de consideración a la ARQUIDIÓCESIS.
 17. Cualquier conducta constitutiva de acoso sexual, incluyendo, pero sin limitarse a, proposiciones, comportamientos, comentarios, gestos, insinuaciones, contacto físico indebido o cualquier acto de connotación sexual no consentido, que genere un ambiente intimidante, hostil u ofensivo, será causal de terminación inmediata del contrato con justa causa, sin lugar a indemnización.
 18. El incumplimiento de cualquiera de las políticas institucionales, reglamentos internos, manuales, protocolos y directrices de la Arquidiócesis, cuando sea grave o reiterado.
 19. El incumplimiento, violación, negligencia, impericia o imprudencia en la aplicación, observancia e implementación de cualquiera de los parámetros de cuidado, prevención y protección al menor en virtud de la Política de Cuidado del Menor de la Arquidiócesis de Cartagena y/o el Sistema Integral para la Cultura del Cuidado, promovido por la Oficina para la Cultura del Cuidado de la Arquidiócesis de Cartagena.
 20. Cualquier conducta que contravenga de manera grave las prohibiciones establecidas para los trabajadores en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO 1: POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA. La ARQUIDIÓCESIS adopta una política de “cero tolerancia” frente a conductas de acoso, maltrato, discriminación, violencia verbal, psicológica o física. En estos casos, una sola conducta será suficiente para configurar falta grave, sin necesidad de reiteración, cuando se afecte la dignidad humana, la convivencia laboral o la comunidad educativa, eclesial o administrativa.

PARÁGRAFO 2: Cuando la sanción disciplinaria consista en suspensión del trabajador, esta conlleva al descuento del salario correspondiente al periodo de tiempo durante el cual el empleado permanezca suspendido.

ARTÍCULO 89.- Las faltas leves darán lugar a las siguientes sanciones, de manera progresiva:

1. Primera ocurrencia: sensibilización o amonestación verbal.



2. Segunda ocurrencia: llamado de atención por escrito.
3. Tercera ocurrencia: llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida y/o multa.
4. Reiteración dentro del mismo semestre: suspensión hasta por ocho (8) días.

PARÁGRAFO. La reiteración de faltas leves podrá dar lugar a su reclasificación como falta grave, previa evaluación del caso concreto.

ARTÍCULO 90.-Las faltas graves darán lugar a las siguientes sanciones:

1. Suspensión del contrato de trabajo de uno (1) hasta ocho (8) días, cuando no exista reincidencia.
2. Suspensión de ocho (8) hasta treinta (30) días, cuando la conducta afecte de manera relevante el servicio, la convivencia institucional o la comunidad eclesial, educativa o administrativa.
3. Suspensión hasta por dos (2) meses, cuando la falta ocasione daño institucional, patrimonial, reputacional o comunitario.
4. Terminación del contrato de trabajo con justa causa, cuando la conducta configure causal legal conforme al Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO. La ARQUIDIÓCESIS podrá imponer directamente sanciones graves cuando la naturaleza de la conducta así lo amerite, sin necesidad de sanciones previas.

ARTÍCULO 91.- Los retardos que den lugar a multa se descontarán así:

1. Retraso de un cuarto de hora y menos de media hora: 5% del salario básico diario.
2. Retraso de media hora y hasta menos de tres cuartos de hora: 10% del salario básico diario.
3. Retraso de tres cuartos de hora y hasta menos de una hora: 15% del salario básico diario.
4. Retraso de una hora o más: 20% del salario básico diario.

El abandono del puesto de trabajo fuera de la dependencia de la ARQUIDIÓCESIS, en la jornada de trabajo, será sancionado con multa del 20% del salario básico del día y la pérdida del tiempo no trabajado.

PARÁGRAFO: La ausencia injustificada al trabajo por más de tres (3) días constituye una violación grave por parte del trabajador a las prohibiciones establecidas en la Ley y en este Reglamento, lo que constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

CAPITULO XIX

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 92.- El ejercicio de la potestad disciplinaria por parte de la ARQUIDIÓCESIS se regirá por los principios de legalidad, debido proceso, proporcionalidad, razonabilidad, presunción de inocencia, derecho de defensa, contradicción y buena fe, conforme a la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia vigente.

Cuando la ARQUIDIÓCESIS tenga conocimiento, por cualquier medio legítimo, de la presunta comisión de una falta disciplinaria, la Dirección de Gestión Humana adelantará el procedimiento que se describe a continuación:

1. Comunicación de cargos. La Dirección de Gestión Humana comunicará al trabajador, por escrito, los hechos que se le atribuyen, la presunta calificación de la falta (leve o grave) y las normas contractuales, reglamentarias o legales que se estiman vulneradas, informándole expresamente su derecho de defensa, el derecho a aportar y solicitar pruebas, el derecho a



- ser acompañado por un compañero como testigo y las modalidades habilitadas para rendir descargos (presencial, virtual o escrita). La citación deberá hacerse en horario laboral.
2. Descargos. El trabajador contará con un término de cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente a la notificación de la comunicación de cargos, para presentar sus descargos, controvertir las pruebas allegadas y aportar o solicitar las que estime pertinentes. Como regla general, los descargos se rendirán en una sola oportunidad. Los descargos serán documentados mediante acta, escrito o registro del medio utilizado y se incorporarán al expediente disciplinario. La no presentación de descargos dentro del término otorgado no impedirá la continuación del procedimiento ni la adopción de la decisión correspondiente, con base en las pruebas existentes.
 3. Descargos adicionales (excepcionales). De manera excepcional, la Dirección de Gestión Humana podrá disponer la práctica de una segunda diligencia de descargos, únicamente cuando surjan hechos nuevos, se alleguen pruebas no conocidas previamente o la complejidad del caso lo haga necesario para garantizar el derecho de defensa.
 4. Valoración y decisión. Vencido el término de descargos, la Dirección de Gestión Humana evaluará integralmente los hechos y las pruebas recaudadas y adoptará una decisión motivada, proporcional y congruente, consistente en el archivo de la actuación, la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente o la terminación del contrato de trabajo por justa causa, cuando a ello haya lugar.
 5. Plazo para decidir. La decisión disciplinaria deberá adoptarse dentro de un término razonable, que en ningún caso podrá exceder de un (1) mes, contado a partir del vencimiento del término para presentar descargos o de la última diligencia practicada.
 6. Garantía del debido proceso. Ninguna sanción disciplinaria podrá imponerse sin que previamente se haya garantizado al trabajador el derecho a presentar descargos, salvo los eventos de terminación del contrato de trabajo por justa causa plenamente comprobada y conforme a la ley.

Cancelación del contrato de trabajo: es importante aclarar, que por ningún motivo se podrá aplicar una sanción disciplinaria por escrito sin antes escuchar al empleado en descargo, excepto cuando es por falta grave comprobada, por violación a las obligaciones y prohibiciones establecidas en la Ley y en este reglamento o por justa causa que se tenga que cancelar el contrato de trabajo.

CAPÍTULO XIX RECLAMOS

PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 93.- Los reclamos de los trabajadores se harán ante el superior inmediato. En caso de que no fuere atendido por este o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona a quien formula su reclamo o el Dpto. de Gestión Humana.

Las quejas o reclamos serán resueltos dentro de un periodo razonable de acuerdo con la naturaleza de ellos.

ARTÍCULO 94.- Se deja claramente establecido que para efecto de reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse de la forma en que lo consideren conveniente.



CAPÍTULO XX

JUSTAS CAUSAS PARA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 95.- Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la ARQUIDIÓCESIS las siguientes:

- 1) El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante declaraciones o afirmaciones falsas sobre sus calificaciones, experiencia, antecedentes disciplinarios o situación personal, realizadas al momento de la admisión o durante la vigencia del contrato, que hayan sido determinantes para la vinculación o para la asignación de funciones.
- 2) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el jefe inmediato, los miembros de su familia, el personal directivo, los compañeros de trabajo o personas de la comunidad educativa (en el caso de colegios).
- 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.
- 4) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
- 5) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, contratos individuales o en este reglamento.
- 6) La detención preventiva del trabajador por más de (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
- 7) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la ARQUIDIÓCESIS.
- 8) El deficiente rendimiento en el trabajo con relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores, observándose a través de la aplicación de la evaluación de desempeño y cuando no se cumpla el plan de mejoramiento en un plazo razonable, la evaluación de desempeño se convierte en una justificación para formar parte de la cancelación del contrato por incumplimiento de sus actividades laborales.
- 9) La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- 10) La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el medio de la EPS, el Dpto. de Seguridad y Salud en el Trabajo, ARL o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes.
- 11) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- 12) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- 13) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de la Arquidiócesis.
- 14) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.



- 15) La falsificación, alteración, adulteración, supresión o destrucción de documentos institucionales, eclesiásticos, pastorales, contables, laborales o civiles que sean de responsabilidad del trabajador o que estén bajo su custodia, incluyendo registros sacramentales, expedientes de personal, comprobantes de pago, contratos, comunicaciones oficiales, certificados académicos y cualquier otro documento generado o recibido en el ejercicio de sus funciones en la Arquidiócesis de Cartagena. Igualmente, el haber sufrido engaño mediante la presentación de documentos falsos para la admisión al cargo.
- 16) Cuando dentro del término de un año incurra en una nueva falta grave después de haber sido sancionado por dos (2) o más veces en el mismo lapso, cualquiera que haya sido las causas de estas sanciones. El año se comenzará a contar a partir de la ocurrencia de la primera falta grave.
- 17) El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo al día siguiente de aquel en que termine la suspensión del contrato de trabajo que disciplinariamente se le hubiese impuesto. La no presentación en ese día produce la terminación intempestiva del contrato, salvo fuerza mayor o caso fortuito cuya demostración plena debe hacerla el trabajador dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento de la sanción.
- 18) Por encontrar en poder del trabajador o el lugar destinado a guardar sus elementos personales o de trabajo, sin autorización alguna, herramientas, materias primas, objetos de producción, valores, y demás elementos que no le pertenezcan.
- 19) Alterar los precios de los productos o servicios que expendan la Arquidiócesis o cobrar recargos a las cuentas sin autorización alguna, o en beneficio propio o de un tercero.
- 20) El incumplimiento grave o reiterado de los protocolos, normas, procedimientos y directrices del Sistema Integral para la Cultura del Cuidado de la Arquidiócesis de Cartagena, incluyendo: la omisión del deber de reporte inmediato ante sospechas o conocimiento de situaciones de abuso, violencia o maltrato contra personas vulnerables, NNA o adultos mayores; la obstrucción, encubrimiento o desestimación de denuncias; la realización de mediaciones o acuerdos que pretendan silenciar a víctimas o impedir el acceso a la justicia; el incumplimiento del deber de denuncia ante las autoridades civiles competentes (Fiscalía General de la Nación, ICBF, Defensoría del Pueblo) en el plazo establecido; y cualquier conducta contraria al Código de Ética institucional en materia de protección y cuidado de personas. La violación de estas normas constituye falta grave y habilita la terminación inmediata del contrato sin indemnización, con independencia de las acciones canónicas y penales a que hubiere lugar.
- 21) El acceso no autorizado, manipulación indebida, extracción o divulgación de información confidencial contenida en sistemas de información, bases de datos, archivos físicos o digitales de la Arquidiócesis, incluyendo datos personales de feligreses, trabajadores o personas en situación de vulnerabilidad cuya reserva sea exigida por la ley o por las políticas institucionales de protección de datos y privacidad.
- 22) La inobservancia, desacato o incumplimiento de las políticas corporativas adoptadas por la empresa, incluyendo aquellas relacionadas con ética, confidencialidad, protección de datos, seguridad digital, prevención de lavado de activos, seguridad y salud en el trabajo, manejo de recursos corporativos y demás disposiciones internas, cuando la conducta del trabajador sea grave o comprometa los intereses de la organización.

El preaviso de quince (15) días únicamente será exigible en los casos de deficiente rendimiento, ineptitud comprobada del trabajador y enfermedad no profesional en los términos del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. En las demás causales de terminación por justa causa, la decisión será inmediata, sin que haya lugar a preaviso.



CAPÍTULO XXI MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 96.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 97.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos (a título de ejemplo):

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciera la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 98. —Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento (a título de ejemplo):

1. La empresa tendrá un comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".
2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
 - a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.



- d) Formular las recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
 - e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2° del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos tres veces al año. designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XXII

PUBLICACIONES, VIGENCIA Y DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 99.- En la fecha, la ARQUIDIÓCESIS publicará el presente Reglamento en el lugar de trabajo, mediante fijación de dos copias de caracteres legibles, en dos sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Junto con la publicación deberá expedirse una circular interna dirigida a todo el personal donde se informe del contenido del Reglamento.

ARTÍCULO 100.- El presente reglamento entrará a regir en la fecha de cumplimiento de las formalidades prescritas en el artículo anterior de este reglamento. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la ARQUIDIÓCESIS.

ARTÍCULO 101.- No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador con relación a lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos,



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

ARTÍCULO 102. — ARTICULACIÓN CON EL SISTEMA INTEGRAL PARA LA CULTURA DEL CUIDADO

Todo el personal vinculado a la Arquidiócesis de Cartagena, bajo cualquier modalidad contractual o de vinculación, está sujeto al Sistema Integral para la Cultura del Cuidado, aprobado mediante Decreto Arzobispal, el cual forma parte integrante del marco normativo institucional.

En materia de protección de personas vulnerables, denuncia de abusos y cooperación con autoridades civiles, el presente Reglamento Interno de Trabajo se integra con:

- a) El Protocolo 1 — Detección y Acogida de la Revelación: todo trabajador está obligado a reportar inmediatamente a la Oficina para la Cultura del Cuidado cualquier sospecha o conocimiento de conductas abusivas o delictivas contra NNA o personas vulnerables.
- b) El Protocolo 5 — Denuncia ante las Autoridades Civiles: cuando se tenga conocimiento de hechos que puedan constituir delito sexual contra NNA, la Arquidiócesis comunicará los hechos a las autoridades estatales (Fiscalía, ICBF, Defensoría del Pueblo) en el plazo máximo de 24 horas, conforme al Anexo 2 — El Deber de Denuncia (CEC, 24 de septiembre de 2025).
- c) El Estatuto del Sistema Integral para la Cultura del Cuidado y el Protocolo 3 — Ambientes Seguros y Protección Inmediata: cuyas normas de comportamiento institucional y prevención de abusos son de cumplimiento obligatorio para todo el personal vinculado a la Arquidiócesis.

El incumplimiento de los deberes de reporte establecidos en el Sistema Integral para la Cultura del Cuidado constituye falta grave disciplinaria, sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles establecidas por la legislación colombiana y por la Sentencia SU-315 de 2025 de la Corte Constitucional.

Dado en Cartagena de Indias, el 01 de enero de 2026.

✠ **Francisco Javier Múnera Correa, IMC**
Arzobispo de Cartagena