



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL

Código: DIOCESISESPINAL-
RTRAB-01

Versión: 2

Página 1 de 34

DIOCESIS DE EL ESPINAL – TOLIMA CURIA EPISCOPAL – LIBRERÍA – CEMENTERIO CATOLICO NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE EL ESPINAL – TIENDA DEL CAFÉ

CAPÍTULO I

ARTICULO. 1º El presente es el reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa: **DIOCESIS DEL ESPINAL NIT 890.701.102-0**, con domicilio en la Carrera 7 No. 10 -14 de la ciudad de El Espinal Departamento del Tolima, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores.

Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe presentar hoja de vida por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto 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.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- e) Fotocopia de los certificados de estudios realizados.

Adicionalmente el trabajador debe firmar el contrato de trabajo, diligenciar y firmar los formatos de afiliación a EPS, Pensión, Caja de compensación y ARL antes de ingresar a laborar, así mismo tomarse los exámenes médicos que le asigne la empresa un día antes de ser contratado y asistir a una presentación e inducción sobre la empresa.

ACTUALIZÓ
LEY 2466/25

LUZ STELLA MOYANO OSPINA/
JURIDICA

APROBO

GERENCIA

ESPINAL, JUNIO DE 2026

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL	Código: DIOCESISESPINAL- RTRAB-01
		Versión: 2
		Página 2 de 34

PARAGRAFO: El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de la Protección Social), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Artículo 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

CONTRATO DE APRENDIZAJE. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE

ARTICULO 3. El Contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario. (Artículo 30 Ley 789 del 2002).

PARAGRAFO PRIMERO.- Según el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, el contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial a término fijo, regido por el Código Sustantivo del Trabajo, lo que le otorga al aprendiz el mismo régimen jurídico de derechos y deberes aplicables a un trabajador.

PARAGRAFO SEGUNDO. - La duración máxima del contrato es de 3 años, incluyendo prórrogas, lo que define su naturaleza como contrato a término fijo. Este límite se aplica especialmente en la etapa productiva y debe quedar claramente pactado desde el inicio.

PARAGRAFO TERCERO. - Los aprendices tendrán los mismos derechos y obligaciones que un trabajador, incluyendo prestaciones sociales y cumplimiento de funciones, metas, indicadores y procedimientos, especialmente durante la etapa práctica.

PARAGRAFO CUARTO. - La oficina de Talento humano o quien haga sus veces deberá precisar en estos contratos laborales especiales las funciones, tareas e indicadores que el aprendiz debe cumplir, alineando su proceso formativo con objetivos laborales específicos que respondan a estándares de productividad.

ARTICULO 4. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de quince (15) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo (ley 188

ACTUALIZÓ LEY 2466/25	LUZ STELLA MOYANO OSPINA/ JURIDICA	APROBO	GERENCIA	ESPINAL, JUNIO DE 2026
--------------------------	---------------------------------------	--------	----------	------------------------



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL

Código: DIOCESISESPINAL-
RTRAB-01

Versión: 2

Página 3 de 34

de 1.959, Artículo. segundo). Se exceptúan los menores de 15 años si se trata de actividades **artísticas, culturales, recreativas o deportivas**.

ARTICULO 5. El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador.
2. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
3. Obligaciones del empleador y aprendiz y derechos de éste y aquel (Artículo 6º y 7º, Ley 188 de 1.959)
4. Valor del apoyo del sostenimiento mensual.
5. Firmas de los contratantes y/o de sus representantes.

ARTICULO 6. CUOTAS DE APRENDICES EN LAS EMPRESAS: La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley. (Artículo 33 Ley 789 del 2002).

ARTICULO 7. Durante la etapa lectiva el aprendiz recibe el 75 % de un smmlv, y durante la etapa productiva el 100 % del smmlv. Estos valores son obligatorios y no pueden aumentarse por vía contractual colectiva.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. (Artículo. 30 ley 789 del 2002).

ARTICULO 8. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la ARL que cubre la empresa. En materia de Salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional. (Artículo 30 Ley 789 del 2002). En todo caso se aplicará lo previsto en el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025.

ACTUALIZÓ
LEY 2466/25

LUZ STELLA MOYANO OSPINA/
JURIDICA

APROBO

GERENCIA

ESPINAL, JUNIO DE 2026

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL	Código: DIOCESISESPINAL- RTRAB-01
		Versión: 2
		Página 4 de 34

ARTICULO 9. 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 tecnólogos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

PERIODO DE PRUEBA DEL TRABAJADOR

ARTICULO 10. La regla general de contratación será el contrato laboral a término indefinido. (Artículo 47 Ley 2466 de 2025) La empresa una vez admitida el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76, Código Sustantivo del Trabajo.).

PARAGRAFO. Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo, para los casos de contratos vigentes este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigencia de esta ley.

Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

ARTICULO 11. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, numeral primero, Código Sustantivo del Trabajo.).

ARTICULO 12. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren

ACTUALIZÓ LEY 2466/25	LUZ STELLA MOYANO OSPINA/ JURIDICA	APROBO	GERENCIA	ESPINAL, JUNIO DE 2026
--------------------------	---------------------------------------	--------	----------	------------------------



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL

Código: DIOCESISESPINAL-
RTRAB-01

Versión: 2

Página 5 de 34

contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 13. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80, CST.).

CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 14. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo sexto, Código Sustantivo del Trabajo.).

CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y PERSONAL OPERATIVO:

ARTICULO 15. La jornada laboral de la empresa está estipulada según el CST Artículo 161, modificado por el artículo 2 de la ley 2101 de 2021 el cual queda estipulado así:

Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

A partir del 15 de julio del año 2026 la jornada laboral será de cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el Artículo 2 de la ley 2101 del 2021. Así:

Los días lunes, miércoles y jueves el horario será de 8:00 a.m. a 12:00 y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.
Los días martes y viernes el horario será de 8:00 a.m. a 12:00 y de 2:00 p.m. a 5:00 p.m.
Los días sábado el horario será de 8:00 a.m. a 12:00 del mediodía.

PARAGRAFO: PARA LAS EMPRESAS QUE LABORAN DEL DIA DOMINGO.

Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

ACTUALIZÓ
LEY 2466/25

LUZ STELLA MOYANO OSPINA/
JURIDICA

APROBO

GERENCIA

ESPINAL, JUNIO DE 2026



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL

Código: DIOCESISESPINAL-
RTRAB-01

Versión: 2

Página 6 de 34

PARAGRAFO 1: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO 2: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Art. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal C) incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo Seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio a lo establecido por la Ley 2101 de 2021, dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 10 p.m. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002). La jornada laboral del día sábado será de cuatro (4) horas.

CAPITULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 16. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789/02 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diez y nueve horas (19:00 p.m.) / (7:00 p.m.)
2. El horario nocturno comienza desde las 7:00 p. m. y se extiende hasta las 6:00 a. m. del día siguiente. Y tendrá un recargo por este concepto del 35 % sobre la hora ordinaria.

ARTICULO 17. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada Ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Artículo 159, Código Sustantivo del Trabajo.).

ARTICULO 18. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.

ACTUALIZÓ
LEY 2466/25

LUZ STELLA MOYANO OSPINA/
JURIDICA

APROBO

GERENCIA

ESPINAL, JUNIO DE 2026



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL

Código: DIOCESISESPINAL-
RTRAB-01

Versión: 2

Página 7 de 34

El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar”.

Parágrafo. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley.” (Artículo 12 Ley 2466 de 2025)

ARTICULO 19. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).
5. **Trabajo en Domingos y Festivos:** El recargo por laborar en días de descanso obligatorio o festivos es progresivo. Para 2026, se liquidará conforme al recargo establecido en la ley 2466 de 2025 del 90 % sobre el salario ordinario. A partir del 1º de julio de 2027 el recargo será del cien por ciento (100%)

PARAGRAFO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

ARTICULO 20. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 18 de este Reglamento.

PARAGRAFO 1: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

ACTUALIZÓ
LEY 2466/25

LUZ STELLA MOYANO OSPINA/
JURIDICA

APROBO

GERENCIA

ESPINAL, JUNIO DE 2026



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL

Código: DIOCESISESPINAL-
RTRAB-01

Versión: 2

Página 8 de 34

CAPITULO VI DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 21. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 9 de julio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, nueve de julio, **doce** de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PARAGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del ochenta por ciento (80%) hasta el 30 de junio de 2026, noventa por ciento (90%) a partir del 1º de julio de 2026 y del cien por ciento (100%) a partir del 1 de julio de 2027 sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

ACTUALIZÓ
LEY 2466/25

LUZ STELLA MOYANO OSPINA/
JURIDICA

APROBO

GERENCIA

ESPINAL, JUNIO DE 2026

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL	Código: DIOCESISESPINAL- RTRAB-01
		Versión: 2
		Página 9 de 34

PARÁGRAFO 2.1. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

PARAGRAFO 3. Excepciones a la Jornada Ordinaria y su Relación con los Recargos

De conformidad con el artículo 162 del CST está exentos del límite de horas:

- **Personal de Dirección, Confianza y Manejo:** Empleados con niveles de responsabilidad jerárquica que no están sujetos al control de jornada ordinaria ni al cobro de ciertos recargos.
- **Servicio Doméstico:** Trabajadores que laboran en el hogar, sujetos a normativas de tiempo específicas.
- **Labores Discontinuas o Intermitentes:** Personal que realiza tareas con interrupciones naturales o de simple vigilancia cuando residen en el sitio de trabajo.
- **Adolescentes con permiso para trabajar:** La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:
 1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
 2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

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

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 22. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral primero, Código Sustantivo del Trabajo.).

ARTICULO 23. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al

ACTUALIZÓ LEY 2466/25	LUZ STELLA MOYANO OSPINA/ JURIDICA	APROBO	GERENCIA	ESPINAL, JUNIO DE 2026
--------------------------	---------------------------------------	--------	----------	------------------------

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL	Código: DIOCESISESPINAL- RTRAB-01
		Versión: 2
		Página 10 de 34

trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187, Código Sustantivo del Trabajo.).

ARTICULO 24. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188, Código Sustantivo del Trabajo.).

ARTICULO 25. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189, Código Sustantivo del Trabajo.).

ARTICULO 26. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de 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 (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (Artículo 190, Código Sustantivo del Trabajo.).

ARTICULO 27. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 28. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, Artículo 5.).

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrá derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

PERMISOS

ARTICULO 29. La empresa concederá al trabajador y/o trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

- Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
- Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;

ACTUALIZÓ LEY 2466/25	LUZ STELLA MOYANO OSPINA/ JURIDICA	APROBO	GERENCIA	ESPINAL, JUNIO DE 2026
--------------------------	---------------------------------------	--------	----------	------------------------



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL

Código: DIOCESISESPINAL-
RTRAB-01

Versión: 2

Página 11 de 34

c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;

d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;

e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.

g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

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

ARTICULO 30. Formas y libertad de estipulación

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16,21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus

ACTUALIZÓ
LEY 2466/25

LUZ STELLA MOYANO OSPINA/
JURIDICA

APROBO

GERENCIA

ESPINAL, JUNIO DE 2026



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL

Código: DIOCESISESPINAL-
RTRAB-01

Versión: 2

Página 12 de 34

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.

3. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 31. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (Artículo 133, Código Sustantivo del Trabajo.).

ARTICULO 32. El salario se pagará al trabajador directamente, por periodos iguales y vencidos al final de cada **MES**, mediante cheque, consignación o transferencia electrónica hecha en cuenta de nómina de ahorro o corriente que el empleado haya abierto para tal fin.

ARTICULO 33. Este periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes. El pago suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se ha causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente. (Art. 134 C.S.T.).

CAPITULO VIII

SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTICULO 34. Los trabajadores de la empresa, deberán someterse a todas las medidas de higiene prescrita por los funcionarios y en particular por las que se deriven del programa de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) existente, así:

- Los trabajadores deberán someterse a los exámenes médicos ocupacionales que prescriba la empresa y en las oportunidades que ésta señale, de acuerdo a lo exigido por el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).
- Los trabajadores deberán en caso de enfermedad, seguir las instrucciones y tratamientos que prescriben los entes de prestación de servicio médico-asistenciales a que los trabajadores estuviesen afiliados y según las normas de seguridad social.

ACTUALIZÓ
LEY 2466/25

LUZ STELLA MOYANO OSPINA/
JURIDICA

APROBO

GERENCIA

ESPINAL, JUNIO DE 2026



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL

Código: DIOCESISESPINAL-
RTRAB-01

Versión: 2

Página 13 de 34

- Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán atendidos por entes de seguridad social determinados en las leyes y con arreglo a las normas señaladas para cada uno de ellos.

ARTICULO 35. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, ARL, a través de la IPS, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 36. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

ARTICULO 37. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos.

El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 38. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene, salud, y seguridad en el trabajo, que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 39- En caso de accidente de trabajo, el Área respectiva de la empresa o su jefe inmediato, 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 ARL.

ACTUALIZÓ
LEY 2466/25

LUZ STELLA MOYANO OSPINA/
JURIDICA

APROBO

GERENCIA

ESPINAL, JUNIO DE 2026



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL

Código: DIOCESISESPINAL-
RTRAB-01

Versión: 2

Página 14 de 34

ARTICULO 40. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 41. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTICULO 42. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa, como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo, el Decreto 1072 de 2015 y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, el Decreto 1072 de 2015, del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTICULO 43. SISTEMA DE GESTION, SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO: Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Deber ser liderado e implementado por el empleador e incluye a trabajadores y contratistas de la empresa, ya que debe hacer el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros en el lugar de trabajo.

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

CAPITULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 44. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

ACTUALIZÓ LEY 2466/25	LUZ STELLA MOYANO OSPINA/ JURIDICA	APROBO	GERENCIA	ESPINAL, JUNIO DE 2026
--------------------------	---------------------------------------	--------	----------	------------------------



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL

Código: DIOCESISESPINAL-
RTRAB-01

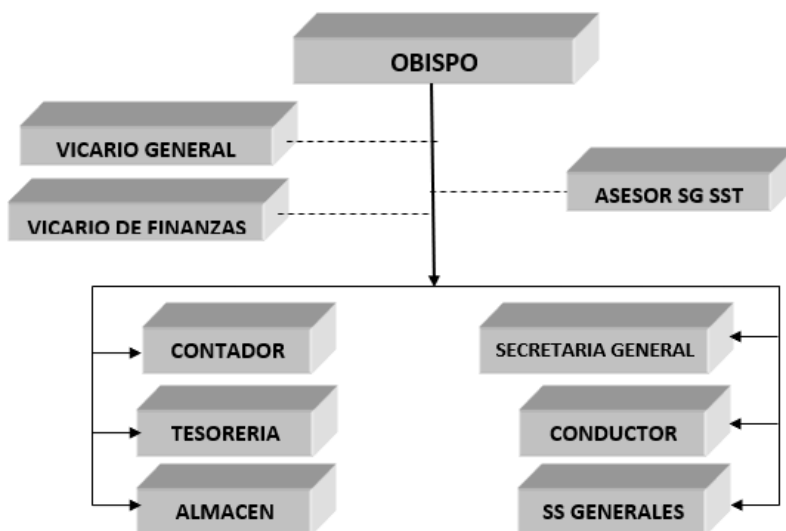
Versión: 2

Página 15 de 34

- Respeto y subordinación a los superiores.
- Respeto a sus compañeros de trabajo.
- Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible, sin hablar mal ni de la empresa, ni de sus compañeros.
- Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- Cumplir rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las herramientas, máquinas o instrumentos de trabajo.
- Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores.
- Cuidar todos los elementos, insumos y herramientas de trabajo sin desperdiciar, ni dejar dañar los productos, sin dejar deteriorar los equipos.

CAPITULO X ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 45. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:



ACTUALIZÓ
LEY 2466/25

LUZ STELLA MOYANO OSPINA/
JURIDICA

APROBO

GERENCIA

ESPINAL, JUNIO DE 2026



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL

Código: DIOCESISESPINAL-
RTRAB-01

Versión: 2

Página 16 de 34

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa **EL OBISPO o en su defecto EL VICARIO GENERAL Y/O EL VICARIO DE FINANZAS.**

CAPITULO XI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 46. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Ordinales 2 y 3 del Artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo.).

CAPITULO XII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 47. Son obligaciones especiales del empleador además de las ya contempladas en el presente Reglamento:

1. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.
2. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
3. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
4. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.

ACTUALIZÓ
LEY 2466/25

LUZ STELLA MOYANO OSPINA/
JURIDICA

APROBO

GERENCIA

ESPINAL, JUNIO DE 2026



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL

Código: DIOCESISESPINAL-
RTRAB-01

Versión: 2

Página 17 de 34

5. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

6. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.

7. El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

8. El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.

Parágrafo 2°. En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

Parágrafo 3°. La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el numeral 17 de este artículo será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la presente ley, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de los ajustes razonables que se requieran. A partir del segundo año los valores y/o indicadores serán de obligatorio cumplimiento.

Parágrafo 4°. Cuando el empleador acredite de manera fehaciente el pago directo al trabajador del valor correspondiente a las cesantías, dicho pago se considerará liberatorio de la obligación, y no procederá sanción por no consignación, salvo que se demuestre que el pago no se realizó en condiciones de libertad y que no fue utilizado en fines autorizados por la ley. No obstante, la afiliación a Fondo de Cesantías es obligatoria.”

Deberá tener en cuenta las disposiciones y obligaciones relacionadas con el **ACOSO LABORAL** que contiene **la Ley 1010 de enero 23 de 2006** respecto a su personal directivo en todos sus niveles, frente a sus compañeros y trabajadores en sus distintos rangos.

ACTUALIZÓ
LEY 2466/25

LUZ STELLA MOYANO OSPINA/
JURIDICA

APROBO

GERENCIA

ESPINAL, JUNIO DE 2026



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL

Código: DIOCESISESPINAL-
RTRAB-01

Versión: 2

Página 18 de 34

Seguir un debido proceso a todos los trabajadores, para la comprobación de las faltas estipuladas como graves por parte de estos.

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

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

El empleador debe dar cumplimiento a la **Ley 2191 de 2022**, en donde, el empleador no podrá dar órdenes o dejar requerimientos a los trabajadores por fuera del horario laboral establecido.

Es decir, una vez se haya cumplido con la jornada laboral, el empleado tendrá pleno derecho a la desconexión laboral, disfrutando plenamente de su vida personal y familiar sin tener la obligación de atender asuntos laborales.

ARTICULO 48. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido, cumpliendo a cabalidad las funciones asignadas.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa la información que sea de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Cumplir con los horarios y las funciones asignadas por el jefe Inmediato.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado para la ejecución de sus funciones y las materias primas sobrantes.
5. Cumplir con la atención al cliente de forma diligente, amable, especial hasta que su requerimiento total sea atendido, esto es de vital importancia para la empresa.
6. Guardar rigurosamente la moral y el respeto en las relaciones con sus compañeros, procurando mantener un buen ambiente laboral.
7. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
9. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa, o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados, las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.

ACTUALIZÓ
LEY 2466/25

LUZ STELLA MOYANO OSPINA/
JURIDICA

APROBO

GERENCIA

ESPINAL, JUNIO DE 2026



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL

Código: DIOCESISESPINAL-
RTRAB-01

Versión: 2

Página 19 de 34

10. Cumplir con los inventarios que realiza la empresa a fin de mantener las materias primas requeridas para el cumplimiento del objeto de la empresa.
11. Cumplir con el uso adecuado y obligatorio de los EPP (Elementos de protección personal) proporcionados por la empresa.
12. Informar únicamente aquellas condiciones de salud que puedan generar riesgos para sí mismo, terceros o afectar la ejecución segura de sus funciones, respetando la reserva legal de la información médica.
13. Informar oportunamente a la empresa cualquier cambio de EPS y EFP.
14. Registrar en el área administrativa de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (**CST, art. 58**).
15. Portar de manera adecuada el carnet proporcionado por la empresa, los uniformes y cuidar su presentación personal.
16. Cumplir con las estipulaciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de acuerdo a lo determinado en el **Artículo 2.2.4.6.10 Del Decreto 1072 De 2015**.

ARTICULO 49. Se prohíbe a la empresa:

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 éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los **Artículos 113, 150, 151, 152, Y 400 Del Código Sustantivo De Trabajo**.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) El Banco Popular de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
 - d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en el caso del **Artículo 250 Del Código Sustantivo De Trabajo**.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. 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 éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

ACTUALIZÓ
LEY 2466/25

LUZ STELLA MOYANO OSPINA/
JURIDICA

APROBO

GERENCIA

ESPINAL, JUNIO DE 2026



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL

Código: DIOCESISESPINAL-
RTRAB-01

Versión: 2

Página 20 de 34

6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el **Ordinal 7º Del Artículo 57 Del Código Sustantivo De Trabajo** signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (**Artículo 59, Código Sustantivo Del Trabajo.**).

ARTICULO 50. Sé prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la empresa o establecimiento los útiles de trabajo, insumos, las materias primas o productos elaborados sin permiso u autorización de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Presentarse a su trabajo sin uniforme o con los uniformes rotos, sucios, descoloridos, con sandalias o en mala presentación.
4. Retirar dinero de la caja del establecimiento para compras que no han sido autorizadas.
5. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan mantener en el establecimiento.
6. Divulgar información falsa o realizar manifestaciones injuriosas o calumniosas que afecten injustificadamente el buen nombre de la entidad
7. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de caso fortuito o calamidad doméstica, la cual deberá ser debidamente comprobada.
8. Tratar mal a un cliente, compañero o jefe deteriorando la imagen de la empresa.
9. Incumplir a los reclamos o solicitudes de los clientes.
10. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo y constante error en las funciones encomendadas.
11. Presentar agresión o enfrentamiento con los compañeros o jefes delante de los clientes.
12. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).

ACTUALIZÓ
LEY 2466/25

LUZ STELLA MOYANO OSPINA/
JURIDICA

APROBO

GERENCIA

ESPINAL, JUNIO DE 2026



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL

Código: DIOCESISESPINAL-
RTRAB-01

Versión: 2

Página 21 de 34

13. Guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento por razón de su oficio, cuya comunicación con otras personas pueda perjudicar o afectar la empresa.
14. Recibir visitas de índole personal en horas de trabajo y que pueda interferir en las labores o actividades laborales.
15. Usar equipos celulares, radios, mp3, mp4, iPod, auriculares personales, o cualquier equipo electrónico distractor durante las horas de trabajo que no estén asignadas a sus funciones y para la realización de las mismas.
16. Utilizar los automóviles o motos de la empresa para usos personales ajenos a la labor asignada.
17. Usar la dotación entregada por la empresa, de manera inadecuada.
18. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (**Artículo 60, Código Sustantivo del Trabajo.**).
19. La violación de las anteriores prohibiciones y las demás que la empresa considere necesarios y que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos de la empresa, así mismo los que estén estipulados en el contrato de trabajo.

PARAGRAFO. - Cuando existan protocolos institucionales de seguridad previamente informados a los trabajadores, podrán realizarse controles preventivos de ingreso y salida respetando la dignidad, intimidad y derechos fundamentales del trabajador

CAPITULO XIII ACOSO LABORAL (Ley 1010 de 2006) DEFINICION-MODALIDADES, MECANISMOS DE PREVENCION Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 51- DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

ARTÍCULO 52- MODALIDADES. - Se consideran Modalidades de Acoso Laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010, las siguientes: el Maltrato Laboral, la Persecución Laboral, la Discriminación laboral, el Entorpecimiento Laboral, la Inequidad Laboral y la Desprotección Laboral.

ACTUALIZÓ
LEY 2466/25

LUZ STELLA MOYANO OSPINA/
JURIDICA

APROBO

GERENCIA

ESPINAL, JUNIO DE 2026

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL	Código: DIOCESISESPINAL- RTRAB-01
		Versión: 2
		Página 22 de 34

ARTICULO 53- CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

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

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

ACTUALIZÓ LEY 2466/25	LUZ STELLA MOYANO OSPINA/ JURIDICA	APROBO	GERENCIA	ESPINAL, JUNIO DE 2026
--------------------------	---------------------------------------	--------	----------	------------------------

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL	Código: DIOCESISESPINAL- RTRAB-01
		Versión: 2
		Página 23 de 34

ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 54.- COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. La empresa tendrá un comité 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**” y tendrá las funciones de recibir, analizar, investigar y dar el trámite correspondiente a las denuncias recibidas, emitir recomendaciones preventivas y correctivas si son del caso, así como también, remitir el caso a la autoridad laboral competente si fuere necesario.

1. Adicionalmente el Comité de Convivencia Laboral realiza 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 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 circunstanciales de acoso laboral.
 - d) Formular las recomendaciones que estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convívete en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - f) Atender las comunicaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º. De la ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
2. Este comité se reunirá por lo menos una vez cada dos (2) meses, el último día hábil de la última semana del segundo mes, y designara 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.
3. Si como resultado de la actuación del comité, este 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 en el presente reglamento.

ACTUALIZÓ LEY 2466/25	LUZ STELLA MOYANO OSPINA/ JURIDICA	APROBO	GERENCIA	ESPINAL, JUNIO DE 2026
--------------------------	---------------------------------------	--------	----------	------------------------



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL

Código: DIOCESISESPINAL-
RTRAB-01

Versión: 2

Página 24 de 34

4. 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.

PARAGRAFO: En todo caso la conformación del Comité de Convivencia Laboral se realizará conforme a la normatividad vigente expedida por el Ministerio del Trabajo

ARTICULO 55.- CANALES DE DENUNCIA La denuncia se realizará de manera confidencial ante el Comité de Convivencia Laboral, mediante escrito, o queja verbal, adjuntando pruebas y posibles testigos. El comité garantizará la reserva de la queja y de la identidad del denunciante. También podrá denunciarse el hecho a través del correo electrónico institucional, o canal virtual empresarial si lo hubiere, garantizando el anonimato en cuanto sea posible.

ARTICULO 56.- PROCEDIMIENTO Y PLAZOS. - Para efectos del trámite a las denuncias por acoso laboral, se tendrán en cuenta los siguientes pasos y plazos:

- 1.- Recepción de la denuncia: El comité deberá registrar la denuncia en un plazo máximo de tres días hábiles.
- 2.- Posterior a ello, iniciará una investigación preliminar de los hechos denunciados, recaudando pruebas y escuchando a las partes intervinientes dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al registro de la denuncia instaurada.
- 3.- Dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la recepción y registro de la denuncia, el Comité emitirá un informe con la decisión y recomendaciones a que haya lugar, el cual será notificado de manera personal a las partes involucradas.
- 4.- El empleador impondrá las medidas correctivas sugeridas por el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL a mas tardar dentro de los quince (15) días hábiles posteriores al informe recibido.

PARAGRAFO PRIMERO. - En caso de no encontrarse pruebas suficientes, el caso será archivado mediante acta motivada dentro del mismo plazo de los treinta (30) días hábiles siguientes a la recepción y registro de la denuncia.

PARAGRAFO SEGUNDO. - Si el acoso persiste o se trata de una falta grave, el Comité remitirá el caso a la Inspección de Trabajo o a la Jurisdicción Laboral Ordinaria, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la decisión.

ARTICULO 57.- MEDIDAS CORRECTIVAS Son medidas correctivas:

- 1) Llamados de atención verbales o escritos
- 2) Reubicación del trabajador acosador
- 3) Suspensión temporal del contrato
- 4) Terminación del contrato laboral por justa causa, según la gravedad de la conducta.

ARTICULO 58.- GARANTIAS PARA LA VICTIMA La empresa garantizará la protección a la víctima contra represalias que se generen por la denuncia elevada. Garantizará así mismo el derecho a ser escuchado en un ambiente seguro. El acceso a acompañamiento psicológico y/o de

ACTUALIZÓ
LEY 2466/25

LUZ STELLA MOYANO OSPINA/
JURIDICA

APROBO

GERENCIA

ESPINAL, JUNIO DE 2026

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL	Código: DIOCESISESPINAL- RTRAB-01
		Versión: 2
		Página 25 de 34

bienestar por parte de la oficina competente para ello, y respeto absoluto a la confidencialidad del proceso.

ARTICULO 59.- REMISION LEGAL. - En lo no previsto en el presente protocolo y en caso de vacío procedimental y/o normativo el presente protocolo se regirá por lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, en la Ley 2466 de 2025 y en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 60.- CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

ARTICULO 61.- MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

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

ACTUALIZÓ LEY 2466/25	LUZ STELLA MOYANO OSPINA/ JURIDICA	APROBO	GERENCIA	ESPINAL, JUNIO DE 2026
--------------------------	---------------------------------------	--------	----------	------------------------



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL

Código: DIOCESISESPINAL-
RTRAB-01

Versión: 2

Página 26 de 34

ARTÍCULO 62.- En desarrollo del propósito al que se refiere el artículo anterior la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la ley 1010 de 2006 que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el dialogo, 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 convente.
 - 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 estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

CAPITULO XIV ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 63. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

ARTÍCULO 64- Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez

ACTUALIZÓ
LEY 2466/25

LUZ STELLA MOYANO OSPINA/
JURIDICA

APROBO

GERENCIA

ESPINAL, JUNIO DE 2026



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL

Código: DIOCESISESPINAL-
RTRAB-01

Versión: 2

Página 27 de 34

suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ARTICULO 65-. Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTICULO 66. El incumplimiento de algunas de las obligaciones o la violación de alguna de las prohibiciones o faltas señaladas en este reglamento o en el contrato individual, siempre que, a juicio de la empresa, no constituya justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de ella, dará lugar a la aplicación de una de las siguientes medidas:

a. **Amonestación:** La amonestación consiste en la advertencia verbal que el inmediato superior hace al trabajador que comete violación leve de sus obligaciones laborales. La sola amonestación no se considera sanción.

b. **Llamada de atención:** La llamada de atención se hace por escrito en caso de que el trabajador cometa falta leve o en caso de que a juicio de la empresa. la naturaleza de la falta así lo haga aconsejable.

ACTUALIZÓ
LEY 2466/25

LUZ STELLA MOYANO OSPINA/
JURIDICA

APROBO

GERENCIA

ESPINAL, JUNIO DE 2026

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL	Código: DIOCESISESPINAL- RTRAB-01
		Versión: 2
		Página 28 de 34

c. **Suspensión disciplinaria:** La suspensión disciplinaria podrá imponerla la empresa, en caso de faltas o violación de deberes y prohibiciones laborales por parte del trabajador, que a juicio de ella no ameriten la terminación del contrato de trabajo con justa causa. La suspensión disciplinaria no podrá exceder de dos (2) meses.

PARAGRAFO UNO: De los criterios para determinar si la falta es leve, grave o específicas: En desarrollo de lo preceptuado en el artículo 53 de la Constitución Nacional, debe examinarse las circunstancias de tiempo, modo o lugar que den lugar a la sanción disciplinaria y también aquellas circunstancias agravantes o atenuantes de la conducta del trabajador, que a la postre contribuirán a graduar la falta y su sanción.

ARTICULO 67. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO A APLICAR PARA FALTAS LEVES. - Las faltas leves darán lugar a la aplicación del procedimiento disciplinario abreviado. La reiteración o reincidencia de las mismas será considerada como **FALTA REINCIDENTE ESPECIFICA O GRAVE.**

Faltas leves:

1. Llegar tarde ocasionalmente sin justificación
2. Descuidar el orden y el aseo en el puesto de trabajo
3. No usar adecuadamente los elementos de trabajo o de protección personal
4. Interrumpir innecesariamente las labores de otros compañeros
5. Incumplir instrucciones menores que no afecten la seguridad ni la productividad

ARTICULO 68.- SANCION PARA FALTA LEVE. La sanción a aplicar en el caso de comprobarse una falta leve de las descritas en el artículo anterior será la Amonestación verbal y en caso de reincidencia el Llamado de atención escrito, con copia a la hoja de vida.

ARTICULO 69.- FALTA REINCIDENTE ESPECIFICA O GRAVE: Se consideran faltas reincidentes específicas o graves además de las contenidas en el código sustantivo del trabajo Ley 1010 de 2006, Ley 2466 de 2025 y demás normas vigentes y concordantes:

1. Ausentarse del trabajo sin autorización ni justificación
2. Reincidir en faltas leves
3. Negligencia que afecte la calidad del trabajo o la seguridad
4. Uso indebido de recursos de la empresa (equipos materiales, tiempo laboral)
5. Trato irrespetuoso hacia compañeros, superiores o usuarios.
6. Negarse a cumplir órdenes legítimas relacionadas con el trabajo

ARTICULO 70.- La sanción a aplicar en el caso de las faltas descritas en el artículo 69 será la Suspensión Disciplinaria de uno (1) a tres (3) días de trabajo dependiendo de la gravedad de la falta y el perjuicio causado a la empresa.

ACTUALIZÓ LEY 2466/25	LUZ STELLA MOYANO OSPINA/ JURIDICA	APROBO	GERENCIA	ESPINAL, JUNIO DE 2026
--------------------------	---------------------------------------	--------	----------	------------------------



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL

Código: DIOCESISESPINAL-
RTRAB-01

Versión: 2

Página 29 de 34

PARAGRAFO PRIMERO Para efectos de la comprobación de las faltas deberá seguirse el procedimiento que a continuación se describe. 1) Emitir citación formal. - El empleador debe notificar por escrito al trabajador la falta atribuida, indicando hechos, normas infringidas y fecha para rendir descargos, dentro del término de cinco días (5) hábiles contados a partir de día en que se incurrió en la falta a sancionar. 2) Presentación de descargos Una vez notificado de la falta cometida El trabajador dispondrá de cinco (5) días hábiles para exponer su versión de los hechos, ante su jefe inmediato, de manera oral o escrita, con asistencia de representante sindical o abogado si lo desea. En el evento en que sea verbalmente, deberá quedar acta que conste lo manifestado por el empleado. 3) Practica de pruebas. El trabajador podrá presentar pruebas que afirmen su dicho y/o que contradigan las afirmaciones objeto de sanción, mediante pruebas documentales, testimoniales o digitales, garantizando inmediación y contradicción, las cuales serán allegadas en la diligencia de descargos. 4) Decisión motivada. - El empleador emitirá resolución escrita de imposición de la sanción, indicando fundamentos fácticos y jurídicos, las consideraciones basadas en los descargos e imponiendo sanción a que hay lugar o absolviendo al trabajador de la misma. 5) Derecho a impugnar la decisión. - Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación del acto que impone la sanción, el trabajador podrá interponer el recurso de reposición ante su jefe inmediato y/o el recurso de apelación ante el superior.

ARTICULO 71.- Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá adelantar el procedimiento contenido en el artículo anterior. Oír al trabajador inculcado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

ARTICULO 72.- Se tendrá como marco normativo para el procedimiento y la aplicación de las sanciones a que haya lugar, las normas vigentes y concordantes contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo (arts. 108, 113 y 62), en la Ley 2466 de 2025, así como también la jurisprudencia constitucional y la doctrina escrita y vinculante del Ministerio del Trabajo.

ARTICULO 73.- El empleador garantizará en todo momento al empleado a sancionar, los principios y derechos constitucionales del debido proceso, derecho a la defensa, derecho a la dignidad, respeto a su privacidad y/o intimidad, y la presunción de buena fe e inocencia contenida en el artículo 83 de la Constitución Política.

ARTICULO 74. - Naturaleza correctiva: la finalidad de la imposición de la sanción no será otra que la de prevenir reincidencias y preservar la armonía organizacional, sin que haya lugar a que existan sanciones arbitrarias.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos, pruebas y actas y demás documentos que hagan parte del proceso adelantado y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (Artículo 115, Código Sustantivo del Trabajo.).

ACTUALIZÓ
LEY 2466/25

LUZ STELLA MOYANO OSPINA/
JURIDICA

APROBO

GERENCIA

ESPINAL, JUNIO DE 2026



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL

Código: DIOCESISESPINAL-
RTRAB-01

Versión: 2

Página 30 de 34

ARTICULO 75.- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Artículo 115, Código Sustantivo del Trabajo.).

CAPITULO XV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTÍCULO 76.- Los reclamos de los trabajadores se harán ante **su jefe inmediato**. Para el caso presente ante el Vicario de Finanzas o el Vicario General y en segunda instancia ante el señor Obispo de la Diócesis de El Espinal – Tolima, quienes los oirán y resolverán en justicia y equidad.

ARTICULO 77.- En la Empresa **DIOCESIS DE EL ESPINAL – TOLIMA** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XVI TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO

ARTICULO 78 .- La empresa podrá establecer la modalidad laboral, de teletrabajo y/o de trabajo remoto definidos como aquel trabajo que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo, con las siguientes modalidades de trabajo:

1. Teletrabajo. Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas y definiciones:

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

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

c) Teletrabajo híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal,

ACTUALIZÓ
LEY 2466/25

LUZ STELLA MOYANO OSPINA/
JURIDICA

APROBO

GERENCIA

ESPINAL, JUNIO DE 2026



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL

Código: DIOCESISESPINAL-
RTRAB-01

Versión: 2

Página 31 de 34

y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

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

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

2. Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.”.

ARTÍCULO 79.- Auxilio de Conectividad.

El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte.

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

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

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

ARTÍCULO 80. Garantías Laborales, Sindicales y de Seguridad Social para los Teletrabajadores.

Las relaciones laborales con teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se regirá por las leyes colombianas.

Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador.

ACTUALIZÓ
LEY 2466/25

LUZ STELLA MOYANO OSPINA/
JURIDICA

APROBO

GERENCIA

ESPINAL, JUNIO DE 2026



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL

Código: DIOCESISESPINAL-
RTRAB-01

Versión: 2

Página 32 de 34

El empleador deberá proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota.”

CAPITULO XVII TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 81 Para los efectos del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, son también justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la empresa, las siguientes faltas que se califican de especialmente graves además de las que tengan ese carácter en forma general y las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo:

Faltas especialmente graves:

1. Hacer peligroso el lugar de trabajo por violación de las normas sobre seguridad e higiene; no someterse a los exámenes médicos o de salud prescritos por la empresa, las autoridades, Promotora de Salud (EPS), Administradora de Riesgos Laborales (ARL), o la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS); no usar los implementos destinados a la prevención de accidentes y protección personal.
2. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones contractuales o reglamentarias.
3. Operar o usar máquinas, herramientas o equipos que no se le hayan asignado, con perjuicio para la empresa, y para su salud y bienestar.
4. Portar armas de cualquier clase que no hayan sido asignadas a su cargo o no estén autorizadas por el empleador, en lugares de trabajo o durante el desempeño del oficio.
5. Falsificar o adulterar documentos de la empresa, o para ser utilizados contra ésta.
6. Desacatar los programas complementarios del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) establecidos por la empresa, o la A.R.L.
7. Violar alguna política de seguridad de la empresa.
8. Cualquier violación de las obligaciones establecidas dentro del artículo 60 del presente reglamento.
9. Revelar información confidencial o estratégica de la empresa.
10. Consumo de alcohol o drogas durante la jornada laboral

ACTUALIZÓ
LEY 2466/25

LUZ STELLA MOYANO OSPINA/
JURIDICA

APROBO

GERENCIA

ESPINAL, JUNIO DE 2026



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL

Código: DIOCESISESPINAL-
RTRAB-01

Versión: 2

Página 33 de 34

11. Reincidencia de faltas graves.

ARTICULO 82.- SANCION POR FALTA ESPECIALMENTE GRAVE. - La sanción para cualquiera de las faltas descritas en el artículo anterior será la terminación del contrato de trabajo por justa causa. (Artículo 62 Código Sustantivo del Trabajo)

CAPITULO XVIII ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

ARTICULO 83.- La estabilidad laboral reforzada es una figura jurídica que protege a los trabajadores en situación de vulnerabilidad frente a despidos sin justa causa. Evita la discriminación y garantiza el derecho al trabajo y a la salud en casos de discapacidad, maternidad, fuero sindical o condiciones similares y la empresa tendrá en cuenta esta protección para efectos de las terminaciones de los contratos laborales, considerando los siguientes grupos específicos:

- **Salud:** Trabajadores con una condición médica o discapacidad que afecte su desempeño normal. El empleador debe conocer la condición antes de la terminación y, en muchos casos, se requiere autorización del Ministerio del Trabajo para proceder.
- **Maternidad y Paternidad:** Protege a la madre durante el embarazo y el periodo de lactancia, así como a los padres biológicos o adoptantes, exigiendo también el permiso previo del Ministerio.
- **Prepensionados:** Trabajadores a quienes les falten tres años o menos para cumplir con los requisitos de edad y tiempo de servicio para pensionarse.
- **Fuero Sindical:** Garantías para los miembros fundadores o directivos de sindicatos, cuyo despido requiere autorización judicial. Si un despido se realiza sin respetar esta protección legal, la terminación del contrato puede declararse ineficaz. Esto conllevará al reintegro inmediato del trabajador, el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, y una indemnización especial.

CAPITULO XIX PUBLICACIONES

ARTICULO 84. Dentro de los quince (15) días siguientes a la elaboración del presente Reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Además, se publicará por medio virtual de acceso permanente para los trabajadores y/o en la página web o será enviado por correo electrónico con constancia escrita. (artículo 8 Ley 2466 de 2025 y art 120 CST)

ACTUALIZÓ
LEY 2466/25

LUZ STELLA MOYANO OSPINA/
JURIDICA

APROBO

GERENCIA

ESPINAL, JUNIO DE 2026

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIOCESIS DEL ESPINAL	Código: DIOCESISESPINAL- RTRAB-01
		Versión: 2
		Página 34 de 34

CAPITULO XX VIGENCIA

ARTICULO 85. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (Artículo 121, Código Sustantivo del Trabajo.)

CAPITULO XXI DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 86.- Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPITULO XXII CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 87. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109, Código Sustantivo del Trabajo.).

PARAGRAFO UNO. Los trabajadores han leído, entiende y aceptan de manera íntegra todo el contenido del presente Reglamento y manifiestan bajo la gravedad de juramento, que no sufren de problemas de alcoholismo, drogadicción, enfermedad infectocontagiosa, ni consumidor habitual de sustancias alucinógenas, ni drogas enervantes.

El Espinal, Tolima 24 de junio de 2026

+ F. González Marino

Monseñor MIGUEL FERNANDO GONZALEZ MARINO
Obispo y Representante Legal
DIOCESIS DEL ESPINAL



ACTUALIZÓ LEY 2466/25	LUZ STELLA MOYANO OSPINA/ JURIDICA	APROBO	GERENCIA	ESPINAL, JUNIO DE 2026
--------------------------	---------------------------------------	--------	----------	------------------------