

Congregación Hermanas de San Antonio de Padua

Colegio Madre Antonia Cerini



Reglamento Interno de Trabajo (RTI)

Medellín - 2019

CONTENIDO	Pág.
CAPITULO I.....	5
CAPITULO II: Condiciones de admisión.....	6
CAPITULO III: Trabajadores Accidentales o Transitorios.....	8
CAPITULO IV: Horario de trabajo.....	8
CAPITULO V: LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO.....	9
CAPITULO VI: DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS..	10
CAPITULO VII: SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.....	16
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 EN EL TRABAJO.....	17
CAPITULO IX: PRESCRIPCIONES DE ORDEN.....	19
CAPITULO X: ORDEN JERARQUICO	19
CAPITULO XI: LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS	20
CAPITULO XII: OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA CONGREGACION Y LOS TRABAJADORES	21
CAPITULO XIII: ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	23
CAPITULO XIV: MECANISMO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN	27
CAPITULO XV: COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	29
CAPÍTULO XVI: PRESTACIONES SOCIALES ADICIONALES	30
CAPITULO XVII: VIGENCIA	31
CAPITULO XVIII: DISPOSICIONES FINALES	31
CAPITULO XIX: CLAUSULAS INEFICACES	31

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CONGREGACIÓN HERMANAS DE SAN ANTONIO DE PADUA REGION COLOMBIA

PREÁMBULO

La CONGREGACIÓN HERMANAS DE SAN ANTONIO DE PADUA DE LA REGIÓN COLOMBIA entidad sin ánimo de lucro, con personería jurídica reconocida por la Arquidiócesis de Medellín, y además otorgada por el Ministerio de Justicia en 1956, es de carácter eclesial, con Nit. 891 800092-3 y domicilio principal en la ciudad de Medellín, Cra 32 c N° 7ª -60, quien para efectos del presente reglamento, se organiza en COMUNIDADES Y/O OBRAS EN MISIÓN, conforme se indicará. En adelante y para todos los efectos se llamara simplemente la Congregación.

El Reglamento Interno de Trabajo rige para todos los colaboradores de la CONGREGACIÓN HERMANAS DE SAN ANTONIO DE PADUA EN LA REGION COLOMBIA. (Obras propias de la Congregación).

ANTIOQUIA	BOYACÁ	CUNDINAMARCA
MEDELLÍN 1. Casa Regional Cra 32 c N° 7ª -60 2. Colegio Madre Antonia Cerini. Cra 32 c N° 7ª -60 3. Hogar Vizcaya Calle 10 N° 32B -84 LA CEJA 4. Casa San Antonio Hogar para Adultos Mayores Barrio San Nicolás	SAN MIGUEL DE SEMA 5. Hogar para el adulto mayor SUTATENZA. 6. Pastoral	BOGOTÁ. 7. Instituto San Antonio de Padua. Cra. 20 N° 42ª -56 sur HUILA AGRADO 8. Educación y pastoral

NOTA ACLARATORIA

Hermanas de San Antonio de Padua

Nit 891800092-3

Asunto: Del Reglamento Interno de Trabajo, en el SG-SST

La Congregación HSAP, opera en el territorio nacional con un único RUT. El Sistema está dirigido por las Representantes Legales de hecho y de derecho y un líder nombrado por el Equipo de Animación Regional, tiene 4 (cuatro) frentes de trabajo agrupados así:

1. Hermanas en Misión – Religiosas distribuidas en algunas capitales y ciudades intermedias.
2. Instituto San Antonio de Padua – Bogotá D.C
3. Colegio Madre Antonia Cerini – Medellín Antioquia
4. Comunidad en Casa San Antonio Hogar para adultos mayores – La Ceja Antioquia

Del RIT:

1. RIT general para la Congregación Hermanas de San Antonio de Padua.
2. RIT del Colegio Madre Antonia Cerini
3. RIT para el Instituto San Antonio de Padua
4. En los otros “Frentes de Trabajo” lo que se hace es, tomar el RIT general y diferenciar los horarios y las funciones.



COLEGIO MADRE ANTONIA CERINI - MADELLIN
“Desde 1961 siendo una familia para familias”

CIRCULAR INTERNA

Fecha: Junio 2019

Asunto: PUBLICACION DEL CONTENIDO DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CONGREGACION HERMANAS DE SAN ANTONIO DE PADUA

Dirigido a: LOS COLABORADORS DE LA CONGREGACION HERMANAS DE SAN ANTONIO DE PADUA

Por medio del presente escrito, nos permitimos dar cumplimiento al requisito señalado en el artículo 17 de la Ley 1429 del 2010, en relación con la obligación de informar a los trabajadores el contenido del Reglamento Interno de Trabajo de la Congregación Hermanas de San Antonio de Padua, en caso de formularse observaciones en relación con el documento le agradecemos comunicarlas oportunamente a la dirección administrativa en la Cra 32c 7ª -60 en Medellín o al email: hsapcolombia@hotmail.com, para los fines pertinentes.

Cordialmente,

Hna. Nelba Caro T
Cc. 24.138.569
Nit: 891800092-3
Representante Legal

CAPITULO I

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la **CONGREGACION DE HERMANAS DE SAN ANTONIO DE PADUA**. Con domicilio en la Cra 32C N° 7ª – 60 de la ciudad de MEDELLÍN y a sus disposiciones quedan sometidas tanto a la Congregación como todos sus colaboradores.

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

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la Congregación, debe hacer la solicitud por escrito, a través de su hoja de vida - para su registro como aspirante y acompañar con los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso
- b) Constancia que acredite el ultimo empleo –labor ejecutada y salario devengado
- c) Mínimo dos recomendaciones que serán verificadas
- d) De ser menores de edad, autorización escrita del Inspector de trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- e) Certificados de estudios cursados.
- f) Carta de certificación de afiliación a EPS, AFP, AFC o la respectiva orden de traslado si fuere del caso.

PARÁGRAFO 1: Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, tampoco se puede exigir la Abreugrafía Pulmonar como requisitos para el acceso a la actividad laboral o su permanencia en la misma. (Resolución 13824 de 1989).

PARÁGRAFO 2: No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo, según los Decretos 2090 de 2003 y 1835 de 1994, expedidos por el Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO 3: No se podrá exigir la libreta militar (Artículo 111 Decreto 2150 de 1995)

PARÁGRAFO 4: Si a juicio **DEL COLEGIO MADRE ANTONIA CERINI** el aspirante no cumple los requisitos establecidos para el cargo, así se le informará, sin que en ningún caso le asista derecho al aspirante a obtener certificación sobre el resultado de exámenes o evaluaciones, ni a exigir **AL COLEGIO MADRE ANTONIA CERINI** explicación sobre su determinación.

PARÁGRAFO 5: VERACIDAD DE LA INFORMACIÓN. El aspirante, con el lleno de la solicitud

y el aporte de la hoja de vida con los requerimientos ya relacionados, declara que toda la información suministrada es verdadera y que no ha omitido u ocultado ningún dato que pueda ser relevante o determinante para la decisión de su contratación por parte DEL COLEGIO MADRE ANTONIA CERINI. La Información allegada podrá ser verificada por EL COLEGIO, y en caso de encontrarse que dicha información carece de veracidad o es inconsistente, se prescindirá del curriculum del aspirante. Si una vez perfeccionado el contrato de trabajo, EL COLEGIO advierte que hubo por parte del trabajador inexactitud en los datos o en la información consignada por él al solicitar el empleo, presentación de documentos falsos o alterados, u ocultamiento de información relevante, tal como antecedentes penales o disciplinarios, entre otros, tal situación, será considerada como una falta grave a este reglamento y dará lugar a la inmediata terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador. **EL COLEGIO MADRE ANTONIA CERINI** se reserva el derecho de realizar las investigaciones necesarias para establecer la veracidad de los antecedentes e historial del aspirante.

PARAGRAFO 7: PRERROGATIVA. EL COLEGIO MADRE ANTONIA CERINI se reserva, en todo momento, la potestad de contratar o no al solicitante, y sólo contraerá obligaciones una vez celebrado el contrato de trabajo.

NOTA 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 de formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan..." (art. primero, Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres (art.43 C.N.; arts. primero y segundo convenio No. 111 de la OIT., Resolución número 4050 de 1994 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), el examen de SIDA (ARTÍCULO 22 decreto reglamentario 559 de 1991), ni la libreta militar (ARTÍCULO 111 decreto 2150 de 1995).

PERIODO DE PRUEBA

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

ARTÍCULO 4. 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, C.S.T.).

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

pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 6. 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, C.S.T.).

PARAGRAFO: No obstante lo anterior, deberá avisar al trabajador su decisión de terminar el contrato durante el periodo de prueba. Indicando las razones que lo llevan a tomar esta decisión.

CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Congregación. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6°, C.S.T.).

CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8. La Congregación cuenta con varias obras, dependencias e instituciones y con diversos horarios, los cuales se ajustan según el cargo o puesto de trabajo. En cada caso particular, al trabajador le será señalado el horario en el contrato de trabajo. No obstante, las horas más comunes de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se señalan:

Personal administrativo:	Días laborales de lunes a viernes
Personal de servicios generales:	Días laborales de lunes a sábado
Personal docente:	Días laborales de lunes a sábado (cuando sea requerido)

Horario:

<i>Personal administrativo:</i>	Hora de entrada: 6:30 am. Hora de salida 4:00
	Hora de almuerzo: será de una hora. Realiza pausas activas
<i>Personal de servicios generales:</i>	6:15am a 5pm. Con una hora de almuerzo
<i>Personal docente:</i>	Hora de entrada 6:30am de acuerdo al contrato

PARAGRAFO 1.-De lunes a viernes, con excepción de algunos sábados que eventualmente se citen por algún evento comunitario.(Docentes y administrativos)

PARAGRAFO 2.- Cuando la Congregación tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente actividades recreativas,

culturales, deportivas o de capacitación (Artículos 21 Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO 3. La congregación podrá ampliar la jornada de trabajo por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean indispensables trabajo de urgencia que deban efectuarse.

PARAGRAFO 4: JORNADA LABORAL FLEXIBLE.(Art. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal C) incluyo el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 9.

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (9:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 10. 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, C.S.T.). El colegio no realiza horas extras por lo específico de su actividad económica.

ARTÍCULO 11. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Protección Social o de una autoridad delegada por éste.(artículo primero, Decreto 13 de 1.967).

ARTÍCULO 12. 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 (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco (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).
Se ajustara de acuerdo a la Ley.

ARTÍCULO 13. El pago de trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el período siguiente (art. 134, ord. 2 del C.S.T.).

ARTÍCULO 14. La Congregación 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.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras. (art.22 ley 50 de 1990).

PARAGRAFO 2: Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho horas (48) de trabajo, ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (art. 23 de la Ley 50/1990)

CAPITULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 15. 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, 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, diez y nueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se 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. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PARÁGRAFO 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 setenta y cinco por ciento (75%) 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)

PARÁGRAFO 3. 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.

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

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1 de abril del año 2003.

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate 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, C.S.T.).

ARTÍCULO 16. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 22 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 17. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Congregación suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 18° 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, C.S.T.).

Los trabajadores en misión tienen derecho a la compensación monetaria por vacaciones proporcional al tiempo laborado, cualquiera que este sea (art. 76 Ley 50/90).

ARTÍCULO 19. La época de las vacaciones debe ser señalada por la Congregación a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 20. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 21. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de 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, siempre que éste no sea inferior a tres (3) meses. (Artículo 27 Ley 789 del 2002). En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

ARTÍCULO 22.

1. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
2. La acumulación puede ser hasta por dos (2) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos de los de la residencia de sus familiares. (Artículo 190, C.S.T.).

ARTÍCULO 23. 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.

ARTÍCULO 24. 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 quinto).

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

PERMISOS Y AUSENCIAS.

ARTÍCULO 25: PUNTUALIDAD Y AUSENCIAS: Todos los trabajadores se presentarán para dar cumplimiento a sus funciones con absoluta puntualidad. En caso de ausencia y en la medida de lo posible, el trabajador deberá comunicar su situación AL COLEGIO antes de que su horario de trabajo empiece. La inobservancia de este precepto, dará como resultado la iniciación de una acción disciplinaria. Es obligación del trabajador consultar a su inmediato superior en lo referente a cuándo y cómo se debe comunicar lo dispuesto en éste artículo.

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

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

ARTÍCULO 28: PERMISOS OBLIGATORIOS: EL COLEGIO concederá a sus trabajadores los permisos necesarios en los siguientes casos: Ejercicio del derecho al sufragio; desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; grave calamidad doméstica debidamente comprobada; matrimonio y nacimiento; concurrencia al servicio médico correspondiente; desempeño de funciones sindicales inherentes a la organización a que pertenezcan y asistencia al entierro de sus compañeros de trabajo, siempre y cuando se dé oportuno aviso AL COLEGIO y a sus representantes y que, en los dos últimos casos, el número de los que se

ausenten no sea tal que afecte el normal funcionamiento de EL COLEGIO.

PARAGRAFO: En caso de necesitar permisos en los horarios habituales de trabajo, deberá seguir el debido proceso y llenar los respectivos formatos para dicha solicitud.

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

- a. En caso de grave calamidad doméstica, el trabajador debe informar con anterioridad o posterioridad el hecho que la constituye, según lo permitan las circunstancias, y acreditarlo a través de algún medio probatorio, salvo que se trate de hechos suficientemente conocidos.
- b. **Para los casos de calamidad doméstica originados en la muerte de uno de los padres, hijo, cónyuge o compañero (a) permanente o el hermano (a), parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero o único civil el permiso será de (5) cinco días hábiles contados desde la fecha en que se origina y en los términos de la ley 1280 del 5 de enero de 2009.** Para los demás eventos de calamidad doméstica, el permiso será de un día prorrogable por un término prudencial a juicio de EL COLEGIO y de acuerdo con las circunstancias propias de cada hecho.
- c. Para matrimonio, el permiso que se otorgará será de **tres días hábiles.**
- d. De conformidad con la Ley 755 de 2002 "Ley María", que modificó el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo de Trabajo, y con la sentencia C-174 de 2009 de la Corte Constitucional, EL COLEGIO **concederá al trabajador por el nacimiento de un hijo ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.**

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera para los hijos nacidos del cónyuge o compañera.

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el **Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.** La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya cotizado efectivamente las cien (100) semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Salvo cuando se trate de concurrencia al servicio médico correspondiente o de una licencia facultativa remunerada, el tiempo destinado por el trabajador en los permisos y licencias indicados podrá descontarse en los siguientes períodos de pago o

compensarse en un tiempo igual de trabajo efectivo, en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de EL COLEGIO. (Artículo 57 numeral 6, C.S.T).

PARÁGRAFO TERCERO: Los empleados están obligados a pedir personalmente permiso **por lo menos con 24 horas de anticipación**. En caso de calamidad doméstica, el funcionario o empleado por cualquier medio inmediatamente acontecida la situación, deberá informar de la misma a su inmediato superior.

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

PARÁGRAFO QUINTO: La ausencia por enfermedad deberá ser justificada mediante certificado médico en un plazo máximo de 36 horas.

ARTÍCULO 30: LÍMITE TEMPORAL DEL PERMISO: Ningún permiso podrá exceder de 8 horas diarias. En el caso de que un trabajador se ausentara de su lugar de trabajo con permiso dentro de su horario de trabajo o en el caso de que desempeñe funciones que puedan requerir un contacto urgente e inmediato, el trabajador deberá disponer algún medio para ser contactado.

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

ARTÍCULO 32: LICENCIA CON SALARIO: El rector de EL COLEGIO o quien este delegue, deberá autorizar licencia con salario en los siguientes casos:

1. En aquellos contemplados por el Reglamento específico en caso de enfermedad del trabajador.
2. Por maternidad durante 18 semanas.
3. Por lactancia 2 horas diarias, al principio o final de cada jornada diaria de labor, durante los 6 meses posteriores al parto. Entiéndase que el periodo de lactancia se verifica cuando el menor cumple seis (6) meses, los nueve (9) incluyen la licencia de maternidad.
4. Por calamidad doméstica debidamente justificada.

ARTÍCULO 33. La Congregación concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Congregación y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

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

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de

anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Congregación (numeral sexto, artículo 57, C.S.T.).
- **La duración de la calamidad domestica no podrá ser superior a tres (3) días la cual podrá ser revaluada por el empleador según el caso.**
- El trabajador deberá demostrar la ocurrencia de la calamidad domestica mediante prueba documental o cualquier otro medio que exija el empleador ante el mismo cargo autorizado por la congregación para recibir los avisos sobre calamidades domésticas.
- Los permisos para asistencia a citas médicas, deben ser solicitadas ante el cargo de la Rectora o Administradora, con varios días de antelación a la fecha de la cita médica, para efectos de que el empleador pueda determinar su veracidad y razonabilidad del tiempo de permiso solicitado, así como coordinar un remplazo para el colaborador que se ausenta.

PARAGRAFO 1: Igualmente la Congregación concederá la licencia remunerada a que se refiere el numeral 17 del artículo 42 de este documento y el descanso remunerado de que trata el numeral 10 de dicho artículo.

PARAGRAFO 2: Cuando el permiso supere los 5 días hábiles, deberá pedir permiso a Instancias superiores.

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

ARTÍCULO 34. Formas y libertad de estipulación

1. La Congregación 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.

PARAGRAFO: El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real, se estimara pericialmente, sin que pueda llegar a constituir más del 50% de la totalidad del salario. No obstante cuando un trabajador devengue el SMLV el valor no podara superar el 30%.

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 intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Congregación que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.
4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
5. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).
6. En la Congregación no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

ARTÍCULO 35. Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo, el estipulado con período mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 36. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 37. Los empleados de la Congregación Hermanas de San Antonio de Padua, podrán rotar

PERIODOS DE PAGO:

ARTÍCULO 38. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 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 EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 39. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 40. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por EPS y/o ARL a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 41. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo necesario 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.

ARTÍCULO 42. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la Congregación en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa. (Artículo 55 Decreto 1295 de 1994). **La incapacidad se cancelara al trabajador conforme lo indica la Ley.**

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 de los programas de salud ocupacional de la respectiva Congregación, 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 para los servidores públicos, previa autorización de Ministerio de Protección Social, respetando el derecho de defensa (ARTÍCULO 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 43. En caso de accidente de trabajo, seguir la siguiente ruta:

Ruta de Atención de Accidentes Laborales

1. Persona que presencia el accidente reportarlo a: Secretaria, Coordinación, Talento Humano.
2. De Talento Humano, Coordinación o de Secretaria, reportar el accidente a la ARL –Positiva y solicitar centro de atención **Línea de Atención al Cliente Positiva: 01-8000-111-170**

Tener presente a la hora de reportar:

- Nit: 891800092-3
- Nombre completo y documento de identidad del accidentado
- EPS a la que pertenece el accidentado
- Situación acontecida
- Mantener la calma y dar la información verídica

3. Trasladar al accidentado al centro de atención asignado por la ARL.

4. Una vez atendido el accidentado, radicar la incapacidad ante la ARL – en el formato descargado de: <https://www.positiva.gov.co/tramites-Servicios/formularios/Paginas/Riesgos-Laborales.aspx>

5. De Talento Humano o desde las directivas reportar por medio de carta la descripción de los hechos, como sucedió el accidente, si hubo testigos oculares, - en sí que provocó el accidente-.

6. Si le hacen radiografías o algún estudio médico, reportar diagnóstico, radiografías,... y lectura de las mismas ante la ARL. En la oficina 103 de Punto Clave. O por e- mail:

positivaautorizaciones@conexia.com ; eylin.sabalza@codess.org.co,

7. Luego hacer la debida investigación del accidente en el formato correspondiente.

NOTA: De no ser atendido en los tiempos estipulados, reportar ante la SuperIntendencia de Salud – Supersalud – Punto clave local 145, Línea Gratuita Nacional 01-8000-513-700.

ARTÍCULO 44. En caso de accidente no mortal, aún el más leve incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, prevean la asistencia médica y tratamiento según el SG-SST.

ARTÍCULO 45. Los trabajadores deberán acatar todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y particular a las que ordene la Congregación 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.

ARTÍCULO 46. La Congregación no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, si el trabajador no da el aviso oportuno correspondiente o lo demora sin justa causa.

ARTÍCULO 47. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Congregación como los trabajadores, acatar las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Protección Social 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, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

Se ira ajustando de acuerdo a la Ley vigente Colombiana (SGSST)

CAPITULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 48: Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones

personales y en la ejecución de labores.

- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Congregación.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Portar el uniforme, sí lo hubiese, en las fechas y momentos acordados.

Y todo lo citado en el Manual de Funciones de la Institución.

CAPITULO X ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 49. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Congregación es el siguiente

a. A nivel general

- Representante Legal de la Congregación
- Equipo de Animación Regional

b. En las I.E.

1. La rectora
2. La administradora y/o ecónoma

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores, la administradora y las faltas temporales o accidentales, la rectora, la administradora, o animadora, según sea el caso que tiene además la representación y/o a quien deleguen.

CAPITULO XI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 50. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, 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 C.S.T.)

ARTÍCULO 51. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuestos a ruidos que sobrepasen ochenta (80)

decibeles.

5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Protección Social.

PARAGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA CONGREGACION Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 52. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Activar la ruta de atención en caso de accidente Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 32 de este Reglamento.
7. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
8. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.

ARTÍCULO 53 . Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Congregación o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Congregación, lo que impide para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Congregación.
5. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Congregación o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

**PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR
Y LOS TRABAJADORES**

ARTÍCULO 54. Se prohíbe a la Congregación:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de estos para cada caso 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 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 Congregación 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 Congregación.

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.
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 Comunidades de San Antonio a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Congregación. 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 Congregación. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal a 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, C.S.T.).
12. Despedir a las trabajadoras por motivo de embarazo o lactancia en los términos que trata el artículo 239 del CST, modificado por el art. 2 de la Ley 1468 del 2011

Y demás disposiciones estipuladas en el Manual de Funciones y/o en el contrato laboral.

ARTÍCULO 55. Restricciones expresas a los colaboradores:

1. Sustraer del Colegio o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas, documentos y/o productos elaborados sin permiso de la Congregación.
2. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
3. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Congregación, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
4. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo. Igualmente se prohíbe hacer ventas o cualquier otra cosa que se le parezca.
5. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Congregación en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
6. Llevar al sitio de trabajo a sus familiares, a no ser que se le invite algún acontecimiento especial.
7. Se prohíbe a los docentes el maltrato físico, psicológico y verbal hacia los menores.
8. No está permitido el uso del celular en el horario de trabajo
9. Portar sustancias psicoactivas, sicotrópicas o relacionadas

10. Los colaboradores de la Congregación bajo ninguna circunstancia colocarán, promoverán, incentivarán, avalarán el uso de apodosos o palabras que humillen, denigren o descalifiquen, la imagen del otro.

Y demás disposiciones estipuladas en el Manual de Funciones y/o en el contrato laboral.

CAPITULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Faltas u ofensas que afectan el servicio

El retardo hasta por 15 minutos en la hora de entrada al trabajo, sin causa plenamente justificada, con anterioridad o inmediatamente después del retardo se sanciona:

- Por la 1ª vez, con llamada de atención por escrito
- Por la 2ª vez, con suspensión hasta de un (1) día

ARTÍCULO 56.: El retardo mayor de quince (15) minutos en la hora de entrada sin justificación plena da lugar a:

- Por la 1ª vez llamada de atención por escrito.
- Por la 2ª vez, suspensión hasta por dos (2) días

ARTÍCULO 57 La falta parcial al trabajo en la Jornada sin excusa suficiente se sanciona:

- Por la 1ª vez, suspensión por un (1) día siempre que no haya causado perjuicio AL COLEGIO o no vaya en contra de disposiciones u órdenes del Jefe inmediato.

ARTÍCULO 58 : La falta total de un día sin excusa suficiente se sanciona:

- Por la 1ª vez, suspensión hasta por tres (3) días, siempre que no haya causado perjuicios AL COLEGIO o no vaya en contra de disposiciones u órdenes del Jefe inmediato.

ARTÍCULO 59: La inejecución sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias y el desobedecimiento a órdenes precisas de trabajo impartidas por un superior o Jefe, siempre y cuando no constituya un acto grave de indisciplina:

- Por 1ª vez, suspensión por un (1) día.
- Por la 2ª vez, suspensión hasta por tres (3) días.

En caso de que constituya acto grave de indisciplina es falta grave y por lo tanto se remite al artículo 110.

ARTÍCULO 60: La disminución intencional del ritmo de trabajo, la interrupción transitoria del trabajo haciendo mítines o protestas colectivas sin haber agotado el trámite legal para la declaración de la huelga:

Por la 1ª vez, suspensión hasta por ocho (8) días para los partícipes no promotores. Los promotores cometen falta grave y se remite al artículo 110.

ARTÍCULO 61: El retiro del trabajador de su puesto de trabajo, antes de la hora de terminación de la Jornada sin justificación suficiente y siempre que no cause perjuicios graves AL COLEGIO, se sanciona:

Por la 1ª vez, llamada de atención por escrito.
Por la 2ª vez, suspensión hasta por dos (2) días.

ARTÍCULO 62: Retirarse del punto de trabajo o dejar de atender directa y personalmente la labor encomendada, sin autorización expresa del superior jerárquico:

Por la 1ª vez, llamada de atención por escrito
Por la 2ª vez, suspensión hasta por dos (2) días.

ARTÍCULO 63: Cualquier violación leve a las prohibiciones y obligaciones establecidas en este Reglamento, siempre y cuando no contemple violencia o desacato a orden superior o no haya causado perjuicios graves, se sanciona:

Por la 1ª vez, suspensión hasta por dos (2) días.
Por la 2ª vez, suspensión hasta por cinco (5) días.

ARTÍCULO 64: Dormir durante el tiempo de trabajo se sanciona:

Por 1ª vez, suspensión hasta por un día (1) día.
Si se trata de porteros es falta grave y se remite al artículo 110.

ARTICULO 65: Fumar dentro de las instalaciones o con el uniforme de EL COLEGIO

Por 1ª vez, suspensión hasta por ocho (8) días.

ARTÍCULO 66: Amenazar, golpear, reñir a puños o con armas a los superiores o a otro trabajador, a los proveedores y con alumnos durante el tiempo de servicio, aún en los descansos:

Si se trata del contrincante que no empezó la pelea, suspensión hasta por ocho (8) días, a menos que su conducta constituya un acto grave de indisciplina. Si la falta es grave o se trata de quien instigó o promovió la pelea es falta grave y se remite al art. 110.

ARTÍCULO 67: Alterar el orden y la paz en el sitio de trabajo bien sea por juegos, chanzas, bromas o bien por medio de actos violentos o disputas verbales con otros trabajadores, con sus

superiores, con proveedores y alumnos o visitantes, o con personas extrañas a la organización de tal forma que las labores normales se afecten temporalmente, se sanciona:

Por la 1ª vez, suspensión hasta por tres (3) días.
Si la alteración del orden es de carácter grave, se remite al art. 110.

ARTÍCULO 68: Violar las normas de seguridad industrial, contribuir a hacer peligroso el sitio de trabajo, dejando deshechos de materias primas o aceites, grasas, tintas, solventes, descuidando el mantenimiento o el equilibrio de maquinarias, elementos o equipos, creando riesgos de accidentes de trabajo para sí o para sus compañeros; **incumpliendo las medidas de prevención de accidentes y enfermedades** al no usar el equipo de seguridad recomendado desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - **SG SST** se sanciona:

La 1ª vez, con suspensión hasta por dos (2) días.
La 2ª vez, se considera falta grave.

Si la violación o incumplimiento de las medidas de prevención causa grave perjuicio a las personas o las cosas, se considera falta grave y se remite al artículo 110.

ARTÍCULO 69: Causar daños en máquinas o en elementos, bienes o documentos del COLEGIO o de otros trabajadores o de proveedores o alumnos por descuido o negligencia sin que se corrija a tiempo dará lugar a:

Llamada de atención por escrito
Por la 1ª vez, llamada de atención por escrito.
Por la 2ª vez, suspensión hasta por dos (2) días

Si es intencional, se considera falta grave por la primera vez y se remite al artículo 110.

ARTÍCULO 70: Coartar la libertad de un compañero de trabajo para trabajar o no, para asociarse o afiliarse a un sindicato o para retirarse del mismo, se considera falta grave y se remite al artículo 110.

ARTÍCULO 71: Cometer en el lugar de trabajo, aún en descanso o fuera del turno, actos contra la moral o las buenas costumbres:

- Si la falta es leve, se sanciona con suspensión hasta de cinco (5) días.
 - Si es acto grave contra la moral o las buenas costumbres o es un delito se considera falta grave. Igual, cuando hay reincidencia por la falta leve, se remite al artículo 110.
- Toda tentativa de acto delictivo se sanciona en igual forma al acto delictivo mismo.

ARTÍCULO 72: Enfrentarse en disputa verbal con un superior, con compañeros de trabajo, proveedores o alumnos aún por razones técnicas o de trabajo llegando al irrespeto en el trato, se sanciona:

Por la 1ª vez, con suspensión hasta por dos (2) días

Por la 2ª vez, por ser reincidencia, es falta grave.

Si el enfrentamiento o negativa constituye un acto grave de indisciplina, es falta grave por la primera vez, por lo tanto se remite al artículo 110.

ARTÍCULO 73: Hacer afirmaciones falsas, injuriosas o maliciosas sobre EL COLEGIO, sus directivos y alumnos; atentar de palabra contra el honor y buena honra de directivos o compañeros de trabajo y alumnos; actuar en forma desleal con EL COLEGIO favoreciendo los intereses de la competencia

- Por la 1ª vez, suspensión hasta por cinco (5) días
- Por a 2ª vez, se considera falta grave a menos que en si misma sea de naturaleza grave y se remite al artículo 110.

ARTICULO 74. El mal uso de las redes sociales, que afecte a la Institución, a los compañeros de trabajo y en general a la comunidad educativa será sancionado así:

Por la 1ª vez: Llamado de atención por escrito

Por la 2ª vez: Suspensión de un día de trabajo

ARTICULO 75. Hacer ventas, rifas o algo que se le parezca

Por la 1ª vez: Llamado de atención por escrito

Por la 2ª vez: Llamado de atención por escrito y nota expresa del Colegio de prohibición para realizar este tipo de actividades.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 76. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá, llamar la atención por escrito, oír al trabajador y recibir sus descargos por escrito. (Artículo 115, C.S.T.).

ARTÍCULO 77: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria de suspensión EL COLEGIO debe dar oportunidad de ser oído al trabajador inculpado. Los descargos podrán presentarse verbalmente en audiencia para el efecto o por escrito. Si los descargos son verbales, el trabajador, si lo desea, podrá hacerse acompañar de un (1) testigo.

ARTÍCULO 78: Para la comprobación de la falta cometida por el trabajador se tendrá en cuenta el informe que rinda cualquiera de los empleados que se indican en el Capítulo de "Orden Jerárquico". A falta de tal informe, la comprobación podrá hacerse con el testimonio de los compañeros del trabajador que cometió la infracción.

ARTÍCULO 79: El empleado de orden jerárquico que vaya a aplicar una sanción de suspensión, lo comunicará por escrito o verbalmente al trabajador, en forma de determinar la falta que la ocasiona, a fin de que el inculpado pueda presentar sus descargos.

ARTÍCULO 80: Todos los medios legales de prueba son admisibles para la comprobación de la falta, cuya prueba correrá por parte de EL COLEGIO. Al trabajador que alega no haber cometido la falta o tener justificación o excusa le corresponde probar los hechos que lo exculpan.

ARTÍCULO 81: RECURSOS A LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS: El trabajador al que se le imponga una sanción disciplinaria, podrá interponer ante la misma persona que se la impuso el recurso de reposición para que se reforme o modifique dicha sanción.

CAPITULO XIV MECANISMO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 82. 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 83. 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.

ARTÍCULO 84. 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:

Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

- a) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces, apodosos o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- b) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- c) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- e) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- f) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- g) 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 Congregación.
- h) 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 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 ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 85. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad Congregacional e institucional;
- d) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- e) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 86. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Congregación constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral Congregacional y el buen ambiente en la Congregación y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 87. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Congregación ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Congregación.
3. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Congregación para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 88. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La rectora, administradora o directora, según se trate, conocerán de las quejas presentadas por los trabajadores contra cualquier compañero de trabajo o superior jerárquico, mediante las cuales se denuncie la ocurrencia de hechos que puedan tipificar acoso laboral, de acuerdo con las modalidades descritas en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 (maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral).
2. Dentro de los cinco (5) días siguientes a la radicación de la queja, quien la reciba dará traslado de la misma al presunto autor del acoso con el fin de que rinda su versión, lo cual deberá hacer dentro de los cinco días siguientes a la fecha en la que se le ha trasladado la queja.
3. Vencido dicho termino y recibida esta información, adelantará la investigación administrativa que corresponda, tendiente a establecer la veracidad de los hechos denunciados, investigación que se llevará a cabo de los diez (10) días siguientes al recibo de la versión por parte del presunto autor del acoso, término que podrá ampliarse por quien adelanta la averiguación, atendiendo las particularidades del caso.
4. Concluida la investigación administrativa y dependiendo sus resultados, se citara a una reunión con la participación de quien recibió la queja, el quejoso, el presunto autor de la queja y, de considerarse necesario el jefe inmediato de este último.

CAPITULO XV COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 89. Conformación: El comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

La Inst. Educativa 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".

Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos. El número de trabajadores que integrará el Comité, depende del tamaño de la Congregación privada, así:

1. Con 10 o menos trabajadores, el Comité estará conformado por dos (2) miembros, un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador.
2. Entre 11 y 50 trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) miembros, dos (2) representante de los trabajadores y dos (2) del empleador.

El Comité de Convivencia Laboral de la Congregación no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulados un aqueja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación. El empleador designara directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada Congregación o

entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección. Se hará conforme a la Legislación correspondiente y vigente.

Artículo 90. Responsabilidad de la Congregación. La Congregación, a través de la dependencia responsable de gestión humana y los Programas de Salud Ocupacional, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de la Congregación y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo. La Congregación desarrollará el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (**SGSST**) acorde a los parámetros de Ley.

ARTÍCULO 91. Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Laborales. Con base en la información disponible en las entidades públicas o Congregaciones privadas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Laborales llevarán a cabo acciones de asesoría u asistencia técnica a sus Congregaciones afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

CAPÍTULO XVI PRESTACIONES SOCIALES ADICIONALES

ARTÍCULO 92. La Congregación no reconoce prestaciones sociales diferentes a las legalmente obligatorias o a las que se pacten en los contratos individuales de trabajo p convencionales o pactos colectivos. En consecuencia, toda gratificación o bonificación que la Congregación reconozca a los trabajadores, es a título de simple o mera liberalidad que no constituye obligación, ni se podrá tener en cuenta como aumento de salario ni como base para liquidar prestaciones sociales. Tendrán igual carácter y tratamiento aquellas especies que esporádica o permanentemente suministre la Congregación tales como meriendas, alimentación a las horas del desayuno, almuerzo o comida, transporte, vestido distinto al suministro de ley, excepto los casos en que expresamente se convenga otra cosa en los contratos de trabajo, o pactos colectivos.

Se ira ajustando de acuerdo a la Ley.

CAPITULO XVII VIGENCIA

ARTÍCULO 93. 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, C, S, T.).

CAPITULO XVIII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 94. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Congregación.

CAPITULO XIX

CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 95. 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, C.S.T.).

FECHA: Noviembre 13 de 2007
DIRECCION: Cra 32C No 7ª – 60, Medellín

Hna. Libia Celina López A.
CC 20.215.302 de Bogotá
Nit: 891800092-3
Representante Legal / 2007

Actualización No. 01/2015

Fecha de actualización: febrero de 2015

GLORIA GELVEZ SILVA
Representante Legal

y/ o

AMINTA LOPEZ CABRERA
Representante Legal

Actualización 02 /2017

Fecha de actualización: diciembre de 2017

GLORIA GELVEZ SILVA
Representante Legal

y/ o

AMINTA LOPEZ CABRERA
Representante Legal

Actualización 03 /2019

Fecha de actualización: Junio 2019

NELBA BEATRIZ CARO T.
Representante Legal

y/ o

MA. MILBA MARROQUIN O.
Representante Legal