Reglamento Interno de Trabajo

DIÓCESIS DE APARTADÓ REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Claramente expresamos como uno de nuestros valores institucionales, la gestión humana, reconociendo en ella el gran potencial con el que cuenta nuestra empresa. Hemos promulgado que algunas de las claves para el éxito de nuestra organización son el trabajo en equipo, la confianza, la transparencia y el respeto

En ese contexto, resaltamos la importancia del Reglamento Interno de Trabajo de la Diócesis de Apartadó, como elemento normativo que regula las relaciones entre la empresa y sus trabajadores vinculados en una relación laboral y cuyo propósito undamental es el de establecer las bases para fomentar un ambiente de trabajo cordial, un compromiso consciente de responsabilidades mutuas y un instrumento que nos permita tener pautas de trabajo claras, conocidas y compartidas por todos, de tal forma que quienes laboramos para la empresa, logremos un desarrollo integral y juntos alcancemos los objetivos y metas institucionales que

Disposiciones generales

Ámbito de aplicación: El presente es el Reglamento Interno de Trabajo adoptado por la Diócesis de Apartadó, domiciliada en Apartadó, en la calle 100 No. 94ª 109, rige para todas sus dependencias establecidas en Colombia y para las que en el futuro se establezcan y, a sus disposiciones guedan sometidas tanto los empleados de la Diócesis como los de todos sus vinculados eclesiásticos (Fundaciones o Entidades derivadas de la Diócesis) tanto las existentes, como las que llegaren a existir. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo vigentes y para los que se celebren en el futuro, con todos sus empleados se presenta en los términos del artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo.

CONDICIONES DE ADMISIÓN, CONTRATO DE APRENDIZAJE Y PERÍODO DE

se le suministrará, y servirá de soporte para el registro de aspirantes a cargos

Artículo 1. Quien aspire a vincularse como empleado de la Diócesis de Apartadó, deberá presentarse a las convocatorias, las cuales se realizarán por los medios que disponga la DIÓCESIS y llenar el formato de hoja de vida institucional, el cual

deberá comunicarlo al líder de talento humano, o a su superior inmediato 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 sometiere al examen médico que se hava ordenado, su inasistencia al trabaio 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

Artículo 34. Los empleados 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 empresa er exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa

Artículo 35. Los empleados deberán someterse a todas las medidas de higiene y

reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91-#5 literal b).

o su representante, 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, ante la EPS y la ARL.

insignificante, el empleado lo comunicará inmediatamente al líder de talento humano, a su jefe inmediato o a quien haga sus veces, para que se provea la

3. Suspensión, para las faltas leves y graves. La suspensión por faltas leves, por la primera vez, no será inferior a un día ni superior a ocho días. Cuando se trate de reiteración de la falta, la suspensión se podrá incrementar hasta el doble, sin superar los dos meses. La suspensión por falta grave no será inferior a ocho días ni superior a dos meses. La Diócesis escogerá y tasará la sanción aplicable de acuerdo con la gravedad o levedad de la falta, de conformidad con Artículo 58. La imposición de una multa no impide que la Diócesis 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 de la Diócesis que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones. Artículo 59. La Diócesis no podrá aplicar sanciones distintas a las indicadas en este Reglamento, pero, a juicio del empleador o de guien haga sus veces, se podrá prescindir o cambiar la sanción por amonestaciones, llamados de atención, observaciones sobre la forma de realizar el trabajo, etc., por escrito o

Diócesis procederá a imponer la sanción de que trata los artículos 51, 52 y 53 del presente reglamento, según fuere el caso.

de atención u observaciones relacionadas con el trabajo, una vez firmada la copia de la carta, tendrá derecho a presentar sus descargos en forma verbal o escrita, ante el líder de talento humano, dentro de los tres días siguientes. Si la Diócesis no recibe en el plazo antes dicho, los descargos con relación a la misma, se presume que el empleado está de acuerdo con el contenido.

Cuando la persona sea preseleccionada, se continuará con un proceso de selección, consistente en una entrevista con el responsable de talento humano y la presentación de pruebas psicotécnicas.

A las hojas de vida preseleccionadas se agregan los soportes de la formación

académica, la experiencia laboral y las referencias personales y laborales Una vez terminado el proceso de selección, con quienes resulten favorecidos, se procederá a formalizar el contrato de trabajo, para lo cual el aspirante deberá anexar la siguiente documentación:

Cédula de ciudadanía.

 Registro civil de nacimiento. Registro civil de matrimonio, si es casado; o declaración juramentada de su unión marital de hecho Registro civil de nacimiento de los hijos, si los tuviere, y /o de los padres mayores de 60 años.

Exámenes médicos de ingreso el cual se efectuará previa autorización del

• Certificados de escolaridad de los hijos a partir de los 7 años. Certificado iudicial. Copia de la tarjeta profesional para los casos que se requiera.

responsable de talento humano de la Diócesis.

Parágrafo uno: La remisión del aspirante a la práctica del examen de ingreso, no genera ninguna obligación de la Diócesis en la vinculación del mismo a la empresa. simplemente es un requisito más que debe cumplir el aspirante y en caso de tener alguna patología que le impida el desempeño de sus funciones. la Diócesis se reserva su derecho de admitirlo o no. Parágrafo dos: La Diócesis de Apartadó, acogiendo el mandato de la declaración a los derechos fundamentales del trabajo no celebrará contratos con menores de edad, pero si se contrataren por alguna circunstancia particular, acatará la Lev. especialmente el Código de la Infancia y la Adolescencia y enunciará en este Reglamento las labores que no serán permitidas a los mismos. Parágrafo tres: En caso de contratar un menor de edad, éste deberá allegar el

permiso de los padres y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 2. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la promoción de éstos, la Diócesis de Apartadó se ceñirá a lo prescrito por la Ley 789 de 2002-Decreto 933 de 2003, expedida por el Ministerio de Protección Social y lo establecido en el Art. 2 del Decreto 620 de 2005, el cual estipulará la cuota de

Artículo 3. La Diócesis de Apartadó podrá estipular en sus contratos de trabajo un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la

institución, las aptitudes del empleado y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo que le ofrece el empleador.

Artículo 4. El período de prueba no podrá exceder de dos meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta (1/5) parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando la Diócesis de Apartadó, y todas sus entidades vinculadas, celebren contratos de trabajo sucesivos con un mismo trabajador, no es válida la estipulación de periodos de prueba a partir del segundo contrato. (Ley 50 de 1990). Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos

Artículo 5. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado

unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización alguna

por el resto del tiempo pactado. Pero si, expirado el período de prueba, el trabajador continuare al servicio del empleador, se entenderá que ha sido aceptado y por tanto su contrato de trabajo se seguirá ejecutando en los términos pactados en el mismo. Los empleados en período de prueba gozarán de todas las prestaciones sociales y de la seguridad social establecida para el resto de personal vinculado laboralmente a la Diócesis de Apartadó.

Artículo 6. Trabajadores accidentales. 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

> CAPÍTULO II JORNADA LABORAL ORDINARIA, HORARIO DE TRABAJO

Artículo 7. La jornada ordinaria de trabajo para el desarrollo de las actividades de la Diócesis de Apartadó será de cuarenta y ocho (48) horas semanales que van de lunes a viernes en horario de 7.30 am, 12.00 pm y de 1.30 pm a 6.00 pm., quedando a disposición del empleador los horarios y los días en que se laborarán las 3 horas semanales restantes o si serán utilizadas para recreación o capacitación (art 21, ley 50 de 1990). En cada jornada habrá un descanso de 15 minutos, en los horarios que establezca el área de talento humano, el cual se

Parágrafo uno. Los empleados que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, trabajarán las horas que sean necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda la jornada ordinaria constituya trabajo suplementario u horas extras, ni implique remuneración adicional. Parágrafo dos. De la jornada y horarios de trabajo contemplado en el presente artículo se exceptúan las empleadas contratadas para labores de servicio doméstico, quienes se regirán por el régimen laboral especial para este tipo de

Artículo 8. Por regla general, el personal vinculado con la Diócesis de Apartadó no laborará en horas extras, ni en dominicales, ni en festivos. En caso de que fuera absolutamente necesario se aplicarán las normas que regulan este tipo de

HORAS EXTRAS Y TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO

AUTORIZACIÓN. RECONOCIMIENTO Y PAGO

DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIOS, VACACIONES, PERMISOS Y

Artículo 9. Serán días de descanso obligatorio remunerado, de acuerdo con la legislación actual y entre tanto no sea modificada por nuevas disposiciones, los domingos y los días de festivos de acuerdo al calendario del año vigente, bien sea que se descanse el día exacto o el lunes siguiente, de acuerdo a la normatividad colombiana; además, los días jueves y viernes Santos. Artículo 10. Cuando por algún motivo, diferente a los determinados en este reglamento, la Institución suspendiere el trabajo, estará obligada a pagar el salario de ese día, como si se hubiere laborado, salvo que mediare convenio expreso con

los empleados para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día no

Ley 1429 de 2010, se podrá autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de

Artículo 11. El período de las vacaciones deberá ser señalado por la Institución, a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se hayan causado y deberán ser concedidas oficiosamente o a petición del empleado, sin perjuicio para la Diócesis y sin afectar la efectividad del descanso del empleado. La Diócesis de Apartadó dará a conocer a sus empleados, con quince (15) días calendarios de anticipación, la fecha en que les serán concedidas las vacaciones. Artículo 12. Se prohíbe compensarlas, pero por disposición del artículo 20 de la 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 estas 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 13. 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 años. La acumulación puede ser hasta por cuatro años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190). Artículo 14. 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 de

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 Artículo 15. La Diócesis 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 (D. 13/67, art. 5°).

Artículo 16. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores

tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado

cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3°, par). Artículo 17. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el empleado hubiere disfrutado de vacaciones ya causadas o cuando dentro de su vigencia haya lugar a la compensación en dinero, se tendrá como base para tal compensación e último salario devengado. La compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente por fracción de año.

Artículo 18. La Diócesis de Apartadó puede determinar, para todos o para parte de sus empleados, una época fija para las vacaciones colectivas y si así ocurriere, para quienes en tal época no llevaren un año cumplido de servicio, se entendera que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se ausen al cumplir cada año de servicio. Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el empleado no pierde el derecho de reanudarlas. Artículo 19. La Diócesis de Apartadó concederá a los empleados permisos remunerados para faltar al trabajo, en los siguientes casos: el desempeño de encargos oficiales de forzosa aceptación; para ejercer el derecho al sufragio, por razón de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para asistencia a consulta médica, para asistir al funeral de sus compañeros de trabajo. Parágrafo: La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las

 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 este, según lo permitan 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

• En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y asistencia a citas médicas) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. (CST, art. 57, núm. 6). Artículo 20. La Diócesis de Apartadó concederá a sus empleados permisos no

1. Que el aviso se dé con la debida anticipación al superior inmediate exponiendo el motivo del permiso, excepto en el caso de grave calamidad doméstica, en el que el aviso debe darse dentro de los tres días siguientes

remunerados para faltar al trabajo bajo las siguientes condiciones:

debidamente las razones de su ausencia.

perjudique la marcha de la Institución, a juicio del responsable del talento 3. Que, salvo convenio en contrario, el valor del tiempo empleado en los permisos sea descontado del pago siguiente, excepto cuando el superior inmediato autorice compensar el tiempo faltante con trabajo igual en horas

2. Que el número de los empleados que se ausenten, no sea tal que

distintas a las de la jornada ordinaria. Artículo 21. En lo concerniente a las licencias por maternidad o paternidad, la Diócesis de Apartadó se regirá por lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo y en la ley 1822 de 2017 y las normativas que llegaren a existir. Artículo 22. La Diócesis de Apartadó concederá licencias laborales no remuneradas por un período no mayor a 30 días, cuando el empleado justifique

> CAPÍTULO V SALARIO LEGAL O CONVENCIONAL

Artículo 23. En la Diócesis de Apartadó se fijarán los salarios con base en el presupuesto que se haga para cada año, garantizando siempre para los empleados el salario mínimo legal vigente. Parágrafo: El personal vinculado para proyectos específicos será contratado de acuerdo a la viabilidad financiera de cada cooperante.

FECHA Y LUGAR DE PAGO DE SALARIOS

Artículo 24. En la Diócesis de Apartadó los salarios se fijarán, sin ninguna excepción, por mensualidades, de acuerdo a la escala de salarios establecida cada año para el efecto, y serán pagados por quincenas, el 15 y 30 de cada mes. La forma de pago será fijada por la Diócesis de Apartadó, estableciendo mecanismos de seguridad, tanto para la Diócesis como para sus empleados.

SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD, PENSIONES Y RIESGOS PROFESIONALES

Artículo 25. Todos los empleados de la Diócesis de Apartadó estarán vinculados a las Empresas Promotoras de la Salud, a los Fondos de Pensión y Cesantías y a Parágrafo. Las EPS y los Fondos de Pensiones y Cesantías, serán escogidos por los empleados, la Administradora de Riesgos Laborales será seleccionada por la Diócesis de Apartadó. En consecuencia, la seguridad social del personal vinculado laboralmente con la Diócesis correrá por cuenta de las entidades promotoras de salud y de los fondos de pensión y operarán dentro del marco de la ley general. Así mismo, los empleados vinculados laboralmente a la diócesis le indicarán a ésta en qué fondo de cesantías se hará el depósito correspondiente. Artículo 26. En caso de enfermedad general comprobada por la EPS, que

efectuará los pagos de la siguiente forma: Cuando un empleado sea incapacitado laboralmente por enfermedad común, la Diócesis le pagará los dos primeros días, a partir del tercer día de incapacidad, el pago será de acuerdo con los reembolsos que efectuará la EPS

incapacite en forma temporal al empleado para prestar sus servicios, la Diócesis

PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y DE SEGURIDAD

Artículo 27. Los empleados tienen como deberes generales los siguientes: Respeto y subordinación para con sus superiores mediatos e inmediatos.

3. Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y con sus compañeros de trabajo en las relaciones interpersonales y en la ejecución

2 Respeto a sus compañeros de trabajo

de sus labores. 4. Guardar en todo sentido buena conducta, y obrar con espíritu de especial

conducto del respectivo superior, de manera fundada, comedida y

Eiecutar los trabaios que se les encomienden con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible, acogiendo las normas de seguridad Formular las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por

colaboración en el orden moral y disciplinario.

- Recibir y acatar órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y con la conducta en general, en su verdadera intención que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñar sus labores, no pudiendo, por consiguiente, salvo orden superior o por requerirlo el servicio, pasar a otras dependencias de la
- Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indiquen sus superiores inmediatos, para el buen manejo de los equipos y elementos de

institución o ausentarse de su puesto de trabajo.

CAPITULO IX RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Artículo 28. Todos los empleados estarán obligados a observar rigurosamente las instrucciones de las autoridades y del empleador o de sus representantes, relativas a la prevención de las enfermedades y al manejo de los equipos y elementos de trabajo para evitar riesgos. En la Diócesis de Apartadó se le dará cumplimiento a las normas de higiene y

seguridad laboral y de trabajo, en los términos de la legislación laboral y dentro de las orientaciones del comité de higiene y seguridad, conformado para el efecto. Artículo 29. En caso de accidente laboral o enfermedad profesional se llevará registro y se procederá a emitir el informe del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional a la Administradora de Riesgos Laborales y a la Empresa Promotora de Salud, y conforme a los formatos requeridos

Artículo 30. En la Diócesis de Apartadó se tendrá vigente el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se contará con un botiquín de primeros auxilios, y con personal entrenado para su utilización, así como los teléfonos para atención de urgencias en sitios visibles de la misma.

CAPÍTULO X NORMAS ESPECIALES QUE SE DEBEN DE GUARDAR EN LAS DIFERENTES LABORES, CON MIRAS A PROTEGER LA HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 31. La Diócesis de Apartadó tiene establecido el programa de higiene y seguridad en el trabajo, con el programa de salud ocupacional, acoge los mandatos y recomendaciones formulados por la Administradora de Riesgos

Laborales a la cual esté vinculada. Artículo 32. Es obligación de la Diócesis y sus entidades vinculadas 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, 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 32. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, y/o ARL a la que se encuentren afiliados, a través de la IPS que designen los prestadores. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Diócesis y sus entidades vinculadas para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de los equipos y demás elementos de trabajo, y en especial los elementos de protección para las labores que así lo requieran, esto con el fin de evitar los accidentes de trabajo. Parágrafo. El grave incumplimiento por parte del empleado de las instrucciones,

general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el Artículo 36. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia,

denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 Artículo 37. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, Artículo 38. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la Diócesis o en uno de sus vinculados; deberá ser informado por el empleador a la en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el

Artículo 39. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Diócesis y sus vinculados, como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social v 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 con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas

ORDEN JERÁRQUICO DE LA DIÓCESIS DE APARTADÓ

Artículo 40. Para efectos del presente reglamento el orden jerárquico en la Diócesis de Apartadó, se ejercerá de la siguiente manera: El obispo diocesano, el vicario general y el ecónomo diocesano. En los vinculados eclesiásticos el superior jerárquico es su respectivo director o representante legal. Parágrafo uno: El orden jerárquico a tener en cuenta es el establecido en el organigrama de la Diócesis de Apartadó. Parágrafo dos: Tiene facultad para impartir instrucciones y aplicar sanciones al personal de la Diócesis de Apartadó, el obispo diocesano o a quien este delegue y en los vinculados eclesiásticos, el director o representante legal de cada entidad o

CAPÍTULO XII

LABORES QUE NO DEBEN DESEMPEÑAR LOS MENORES Y LAS MUJERES Artículo 41. La Diócesis de Apartadó aplicará la norma de comportamiento social, de no vincular menores de edad, fijada en la declaración de los derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Artículo 42. La Diócesis de Apartadó protegerá la actividad laboral de la mujer en estado de embarazo, por lo cual durante este período y la lactancia se acogen los mandatos del médico tratante, no realizarán actividades peligrosas. insalubres o que requieran esfuerzos superiores a su capacidad, todo ello de

acuerdo a los programas de salud ocupacional vigentes en la institución e

CAPÍTULO XIII OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA

DIÓCESIS Y SUS EMPLEADOS Artículo 43. La Diócesis de Apartadó y sus vinculados eclesiásticos, acogen en un todo, las obligaciones y prohibiciones que se le imponen por el Código Sustantivo del Trabajo y las autoridades de la seguridad social, para desarrollar

Artículo 44. Los empleados deberán cumplir, en la vigencia del contrato laboral,

con las obligaciones que les impone el Código Sustantivo del Trabajo y además

de éstas, las especiales obligaciones fijadas en este reglamento, dentro de

- 1. Registrar en la Diócesis su domicilio, dirección y teléfono y dar aviso oportuno de cualquier cambio que se presentare en la información
- asignado, a la hora exacta en que empiezan las labores y permanecer en él hasta la terminación de su jornada. 3. El uniforme deberá portarse conforme a las indicaciones del área de talento humano, las mujeres no podrán usar aretes, collares, anillos o pulseras de colores vistosos o de gran tamaño, ni tinturarse el cabello con colores extravagantes. Los hombres no podrán usar medias
- tampoco podrán tinturarse el cabello de colores extravagantes. 4. Todo el personal, tanto empleados como contratistas deberán portar el horarios laborales o realizando labores de la empresa.
- carné de la institución, dentro o fuera de ella, siempre que estén en 5. Asistir a cursos, charlas, conferencias, reuniones, sobre temas relacionados con la calidad del servicio, de acuerdo con la actividad que

desarrolla la Diócesis y la seguridad laboral, programados con la debida

tobilleras, deberán estar siempre bien afeitados y con su cabello corto,

6. Manipular cuidadosamente y de acuerdo con las instrucciones recibidas

los equipos, elementos de trabajo y de protección, para evitar su pérdida

'. Solicitar permiso para ausentarse del trabajo, de acuerdo a la necesidad, con anterioridad, al líder del talento humano y de acuerdo a los

8. Hacer uso adecuado del Internet y de las licencias de software y exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo asignado. 9. Abstenerse de suministrar a terceros, sin autorización expresa información, especificaciones o datos relacionados con la institución.

Artículo 45. Las prohibiciones especiales a los empleados de la Diócesis y de los vinculados eclesiásticos, independiente de las ordenadas en el Código Sustantivo del Trabajo y la legislación de Seguridad Social, son las siguientes:

1. Hacer colectas, rifas y/o cualquier otra actividad con fines lucrativos en

- 2. Realizar cualquier clase o tipo de reunión en las instalaciones de la nstitución, sin previa autorización del superior inmediato.
- 2. Estar debidamente dispuesto, con su uniforme de trabajo, en el puesto 3. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que hayan recibido para gastos o por concepto de 4. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo y abandonar éste antes de la hora en que termina la jornada.
 - 5. Negarse a mostrar o entregar el carné o el documento de identificación cuando se le requiera, permitir que otro lo use o usar el de otro, o 6. Mantener el sitio de trabajo, los equipos y elementos que tenga

suministren, de conformidad con el oficio que desempeñe.

8. No utilizar los elementos de seguridad y aseo que se le indiquen o

asignadas sucias o desordenadas. Presentarse al trabajo desaseado, sucio, en condiciones no higiénicas o permanecer en él en idénticas condiciones.

9. Tomar alimentos en el sitio de trabajo.

10. Hacer mal uso de las prácticas y manejo de la información, establecidas

por la Normatividad Informática.

Artículo 46. La Diócesis no podrá:

- 11. Solicitar a los empleados que tengan el perfil de usuarios autorizados en los sistemas de información para hacer cambios sin la aprobación
- 12. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado por el empleador o
- 13. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de 14. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo.
- 15. Faltar total o parcialmente al trabajo sin justa causa de impedimento o
- 16. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
- 17. Negarse a firmar las copias de las cartas que por observaciones trabajadores o que ofenda su dignidad. relacionadas con el desarrollo del trabajo le sean dirigidas. La firma de la copia sólo indica que el trabajador recibió la comunicación y no la aceptación de su contenido.

18. El retardo en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente;

1) Deducir, retener, o compensar suma alguna del monto de 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 del Trabajo. Es decir, en los casos de multas; retenciones por concepto de cuotas sindicales, cooperativas o cajas de ahorro; aportes a las Entidades Promotoras de Salud del sector privado; aportes a los Fondos de Pensiones, retención en la fuente y pago de

impuestos; deducciones por conceptos de préstamos, y en los casos de

cuotas sindicales extraordinarias decretadas por las asociaciones sindicales

ciento (50%) de salarios y prestaciones para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la Ley las autorice.

- c) En cuanto a la cesantía, la Diócesis puede retener el valor respectivo en 2) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que estableciere la Diócesis. 3) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste 4) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio del derecho de asociación.
- 5) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter político o dificultarles o impedirles el derecho del sufragio. 6) Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7.º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilice, para que no se ocupe por otros empleadores a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio. 9) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los
- Artículo 47.- Prohibición especial a la Diócesis: Es prohibido al empleador el cierre intempestivo de la institución. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagarles a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la entidad. Asimismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél y dará derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

Artículo 48.- Protección en conflictos colectivos: Los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego de peticiones y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

Artículo 49.- Protección en casos de despidos colectivos: 1) Cuando la Diócesis considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores parcial o totalmente, ya en forma definitiva o transitoria, por causas distintas a las previstas en la ley, deberá solicitar 4) El Ministerio de Trabajo, a su juicio, en cada caso determinará cuándo la Diócesis ha efectuado un despido colectivo de trabajadores. 5) Las indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores por la violación de las disposiciones de este artículo en que incurriere la Diócesis, se harán

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES

deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal

2) Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o

económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender

actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión del

contrato de trabajo o terminación del mismo, por fuerza mayor o caso fortuito

previstos en los artículos 51 y 466 del Código Sustantivo del Trabajo, la

Diócesis debe dar aviso al inspector del Trabajo del lugar o, en defecto de éste,

3) No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores sin previa

autorización del Ministerio de Trabajo, de que trata el numeral primero de este

a la primera autoridad política, a fin de que compruebe esa circunstancia.

Artículo 50. La Diócesis y sus vinculados eclesiásticos no pueden imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o en el contrato individual. Artículo 51. Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de la Diócesis y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidas en los artículos 44

y 45 del presente reglamento. Artículo 52.- Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así: 1. Leves. 2. Graves. Artículo 53. Se consideran faltas leves aquellas que no desestabilizan las actividades propias de la Diócesis y sus vinculados eclesiásticos, del proceso de formación o del proceso metodológico, en el instante en que se producen y

que son pasajeras, no permanentes o repetitivas entendiéndose por

reincidencia a partir de la segunda vez en que ocurra dicha falta.

Artículo 54: Las faltas leves se sancionarán con amonestación escrita con copia a la hoja de vida, o con suspensión en el trabajo, sin remuneración, tal y como se establece a continuación:

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, llamado de atención con copia a la hoja de vida; por la segunda ve

Artículo 55.- Son faltas leves:

multa de la quinta parte del salario de un día; por 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 por tres días. Esto en un lapso de tres meses. b. La falta en el trabajo en la mañana, o en la tarde, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el

trabajo hasta por ocho días. Esto en un lapso de seis meses. c. La falta total al trabajo durante el día completo, 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 un mes. Esto en un lapso de seis 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 días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 1 mes.

Artículo 56. Faltas graves: Es la infracción efectuada por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral, que ponga en riesgo las condiciones de la empresa y de sus integrantes. Sin perjuicio de lo dispuesto en las demás normas del presente Reglamento, se consideran como faltas graves:

El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan

por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.

La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo. No informar oportunamente a la Diócesis y/o vinculados eclesiásticos, sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios;

El reiterado incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin

permiso de la Diócesis; No hacer cierre de caja al terminar cada jornada laboral. No atender al personal de la Diócesis y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que se prestan Sustraer de las instalaciones los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado de la Diócesis.

narcóticos o de drogas enervantes, aún por la primera vez;

Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificios, áreas de trabajo;

El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los

La sistemática omisión de la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo

Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de

equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por la Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores, datos relacionados con la entidad, los diferentes proyectos que ejecute y procedimientos de la Diócesis o sus vinculados eclesiásticos.

La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo; Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias primas, discusiones, indisciplina, actos de mala fe, cuando causen perjuicio de consideración a la Diócesis o a los compañeros de trabajo. Artículo 57.- Clases de sanciones. El trabajador está sometido a las 1. Amonestación escrita o llamado de atención para las faltas leves. Está se anotará en la correspondiente hoja de vida. 2. Multa, para las faltas leves. Esta no podrá ser inferior al valor de la décima

parte del salario diario básico, ni exceder de la quinta parte del salario diario y

únicamente se impondrá por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.

los criterios de conveniencia y oportunidad de las mismas.

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMA DE

Artículo 60. Los empleados que tengan personal a cargo deberán informar al área de Talento Humano sobre los hechos constitutivos de faltas y aportar las pruebas que soporten los mismos, para efectos de que allí se adelante el procedimiento de que trata el presente título. Cuando la Diócesis tenga conocimiento de la ocurrencia de una falta disciplinaria, la dirección de talento humano le notificará al empleado por escrito, para que pueda presentar sus descargos, los que se rendirán ante el líder de talento humano o el abogado de la institución. La Diócesis garantizará el derecho de defensa del empleado inculpado, quien podrá solicitar ser asistido por dos compañeros de trabajo, o un abogado si así lo quisiere, y si lo considera necesario, solicitará la práctica de pruebas, las cuales deberán realizarse dentro de los 8 días hábiles siguientes a la diligencia de descargos. Agotado el procedimiento anterior, en el evento de que los argumentos y descargos del empleado no sean de recibo, la

Parágrafo: En el caso de que el empleado reciba comunicaciones por llamadas

Artículo 61. Las sanciones disciplinarias por violación al presente reglamento serán impuestas por las personas indicadas en el parágrafo 2, del art. 40 del presente reglamento. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria

impuesta con violación del trámite antedicho.

CAPÍTULO XVI RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN

PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

Artículo 62. Los empleados vinculados a la Diócesis de Apartadó deberán presentar sus reclamos ante su superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos dentro de los ocho días hábiles, considerando su

Artículo 63. En la Diócesis de Apartadó no existen prestaciones sociales adicionales a las consagradas en el derecho laboral colombiano. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las

condiciones de los empleados en relación con lo establecido en las leyes,

contratos individuales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en

CAPÍTULO XVII

conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por

parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un

PRESTACIONES ADICIONALES A LAS OBLIGATORIAS.

MECANISMOS DE PREVECIÓN DEL ACOSO LABORAL OCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN Artículo 64. Definición y Modalidades de Acoso Laboral (art. 2º. Ley 1010 de 2006) "Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda

cuanto fueren más favorables a los empleados.

compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación

inducir la renuncia del mismo. entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

correspondencia o mensaies electrónicos.

para el trabajador.

terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o

2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del

4 Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse. 1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral. la libertad física o sexual v los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador: toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo

empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y 3. Discriminación laboral: <Numeral modificado por el artículo e de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista

privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de 5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador. 6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad

Artículo 65. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral

previstos por la Diócesis constituyen actividades tendientes a generar una

conciencia colectiva de convivencia y tolerancia, que promueya el trabajo en

condiciones dignas, justas, armónicas y de buen ambiente entre quienes

comparten vida laboral en la Diócesis y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo. Artículo 66. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Diócesis ha previsto los siguientes mecanismos: 1. Mantener informados a sus trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 y sus desarrollos normativos y jurisprudenciales, a través de campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas y prácticas que constituyen acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y su tratamiento sancionatorio. 2. Crear espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de

> 3. Diseñar y aplicar mecanismos de participación de los trabajadores, a a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente. b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos. c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Diócesis, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes 4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Diócesis

buen trato al interior de la Diócesis.

1. La Diócesis tendrá un comité integrado en forma bipartita por cuatro (4) miembros, dos representantes de los trabajadores y dos del empleador. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral". 2. El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones: a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Diócesis en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a

que se refieren los artículos anteriores.

Artículo 67. Procedimiento interno. 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 pretenden desarrollar las

características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria

promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el

para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral. d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo 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 tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Diócesis. f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de Trabajo, en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9.º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren

3. Este comité se reunirá por lo menos cada dos meses, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones que eventualmente configuren 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 diocesana para el mejoramiento de la vida laboral. 4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité, en la sesión respectiva, las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de

g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones

5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las ecomendaciones y sugerencias a los trabajadores competentes de la Diócesis, para que adelanten los procedimientos que correspondan, de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente 6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

Artículo 68. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades a. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos. b. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad c. 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. d. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en su funcionamiento.

e. 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

f. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el

g. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos

55 á 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los

el Código Sustantivo del Trabajo.

artículos 59 y 60 del mismo Código

artículo 95 de la Constitución.

h. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo. CAPÍTULO XVIII PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO Artículo 68. Dentro de los quince días siguientes a la notificación de la resolución aprobatoria de este reglamento, la Diócesis lo publicará mediante la fijación de dos copias de caracteres legibles, en dos sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de

El presente reglamento entrará a regir ocho días después de su publicación,

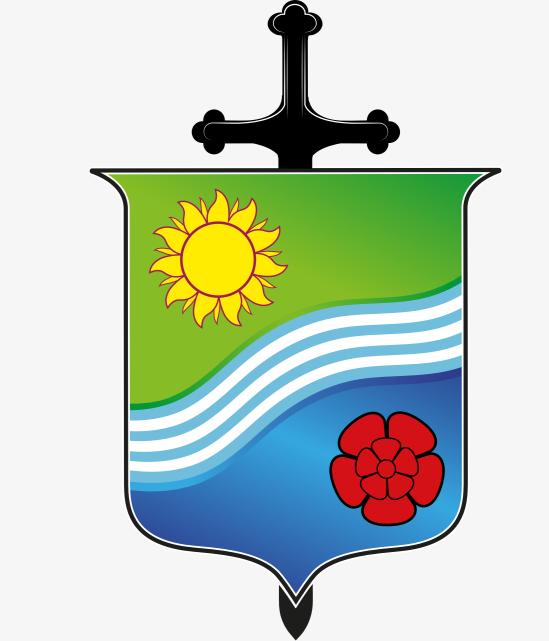
Con este reglamento se publicará la resolución aprobatoria.

hecha en la forma prevista en el artículo anterior.

se tiene como único vigente para la Diócesis de Apartadó y sus empleados. Aprobado en la ciudad de Apartadó el día 03 de septiembre de 2020.

Artículo 69. Desde la fecha en que entre en vigencia el presente reglamento,

Hugo A. Torres Marin



Diócesis de Apartadó