

**PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA**  
**DIÓCESIS DE APARTADÓ**  
**NIT. 800.131.731-1**

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

**CAPÍTULO I**

**ARTÍCULO 1.** El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la entidad PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA, entidad sin ánimo de lucro, cuya misión principal es la prestación de Servicios Educativos formal, no formal e informal, domiciliada en la ciudad de Apartadó.

Dirección: la sede principal calle 100 No. 94a-109 de la ciudad de Apartadó, teléfono 828 03 57; 828 61 97; fax. 828 52 57

Forman parte de la entidad denominada PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA los Colegios Diocesanos, y el personal empleado en las Instituciones Educativas Oficiales entregadas en Administración por los diferentes entes certificados ubicados en: Mutatá Chigorodó, Carepa, Apartadó, Turbo, Necoclí, San Pedro de Urabá, San Juan de Urabá y demás municipios en donde por necesidad del servicio y solicitud de las entidades certificadas se deba contratar personal.

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

**CAPÍTULO II**  
**CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**ARTÍCULO 2.** La persona que aspire a desempeñar un cargo vacante en la PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA deberá cumplir los siguientes requisitos:

- a) Debe hacer la solicitud por escrito en forma personal y presentar su hoja de vida.
- b) Diligenciar el formato de información personal.
- c) Ser entrevistado por la persona encargada para tal fin.
- d) Debe ser persona de reconocida idoneidad moral, ética y profesional según el cargo que aspire.
- e) Presentar Certificación, de los dos últimos empleos, en el cual se indique el tiempo de servicio, salario y cargos desempeñados.
- f) Recomendación de personas honorables (no familiares) sobre su conducta y capacidad, y, en su caso, del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- g) Cuatro fotocopias de la Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- h) Pruebas psicotécnicas.
- i) Pruebas de conocimiento y aptitud.
- j) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- k) Cuenta de ahorros en entidad bancaria para consignación de salarios.

**PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA**  
**DIÓCESIS DE APARTADÓ**  
**NIT. 800.131.731-1**

**PARÁGRAFO 1:** La persona que aspire ocupar un cargo como docente debe cumplir con los requisitos anteriores, y además:

- a) Título docente: licenciado, profesional, normalista, tecnólogo o bachiller pedagógico; si no posee título docente y sólo acredita título bachiller debe estar adelantando estudios universitarios (mínimo V semestre).
- b) Experiencia como docente.
- c) Evaluación de desempeño de la Institución de donde proceda.

**PARÁGRAFO 2:** Los menores de dieciocho (18) años necesitan para desempeñarse laboralmente autorización escrita del inspector del trabajo y en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres, y a falta de estos el defensor de familia.

**PARÁGRAFO 3:** El proceso de selección sigue los siguientes pasos: **1.** Reclutamiento: es la identificación de candidatos potencialmente aptos para desempeñar el puesto. **2.** recopilación de información: análisis de la hoja de vida, entrevista y prueba de conocimiento del oficio. **3.** Análisis de la información: se hace con el propósito de determinar los aspectos positivos y negativos de cada candidato, ejecutando la respectiva comparación. **4.** Decisión: selección del nuevo empleado.

La selección del personal tanto administrativo, como docente y operativo se hará por medio del encargado de selección de personal, El director Ejecutivo de la Pía Fundación Autónoma Educativa es el encargado de la decisión final.

**PARÁGRAFO 4:** En la selección del personal administrativo, docente y operativo se preferirá aquellos que contando con capacidades, conocimiento y experiencias similares, no tengan otro trabajo y no tengan familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad trabajando en la Pía Fundación Autónoma Educativa. Además se evitará contratos de doble tiempo o tiempo y medio vinculando de manera proporcional nuevos educadores; esto con el fin de prever el exceso de trabajo y propiciar una mejor atención a los estudiantes y padres de familia.

### **PERÍODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO 3.** La entidad PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Fundación, 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.).

**PARÁGRAFO 1** 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

**PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA  
DIÓCESIS DE APARTADÓ  
NIT. 800.131.731-1**

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 5.** 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.).

**CONTRATOS DE DOCENTES**

**ARTÍCULO 6.** El Docente según su vinculación pueden ser de planta o temporal, en este último caso catedrático u ocasional. Según su dedicación el docente puede ser de tiempo completo, de medio tiempo o de cátedra.

**PARÁGRAFO 1** Los profesores de cátedra no son vinculados por contrato de trabajo, son contratistas, su vinculación a la Institución se hará mediante Contrato de Prestación de Servicios, que se regirá por las norma del derecho civil, el cual se celebrará por períodos académicos. Los Contratos de servicios no estarán sujetos a formalidades distintas a las que se acostumbra entre particulares. El régimen de estipulaciones será el determinado por la naturaleza del servicio y el Contrato podrá darse por terminado sin indemnización alguna en los casos de incumplimiento de los deberes previstos en la Ley o en el Contrato. Se entiende por Hora Cátedra, la hora de clase en la cual se desarrolla una actividad académica de enseñanza aprendizaje, que requiere siempre de un trabajo previo y posterior a ésta por parte del profesor.

**PARÁGRAFO 2** Serán profesores ocasionales aquellos que con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, sean requeridos transitoriamente por la Institución para un período inferior a tres meses.

**CAPÍTULO 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 Fundación. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo sexto, C.S.T.).

**PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA**  
**DIÓCESIS DE APARTADÓ**  
**NIT. 800.131.731-1**

**CAPÍTULO IV**  
**HORARIO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 8.** El horario de trabajo para desarrollar las actividades de la PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA, podrá ser estipulado de acuerdo con las necesidades que presente cada caso particular, sin exceder de ocho (8) horas diarias, y cuarenta y ocho (48) horas a la semana y cumpliendo lo estipulado en el C.S.T.

**PARÁGRAFO 1:** El régimen laboral de los docentes de la PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA, se rige según el artículo 196 de la Ley General de Educación Ley 115 de 1994 y su reglamentación, y por el Código Sustantivo del Trabajo, donde especifica que la jornada laboral es de 48 horas semanales.

Los coordinadores deberán permanecer de tiempo completo en las Instituciones; cuando exista doble jornada deberá organizarse su horario de tal manera que no sobrepase el límite semanal.

El directivo docente y el docente debe estar dispuesto a participar activamente en todas las actividades que programe el colegio para la formación integral del alumno, fuera del horario de clases, como reuniones de padres de familia, fiestas del colegio, programas de formación etc., por consiguiente no se pagarán horas extras por participar en actividades complementarias, coordinación de proyectos, animación de grupo.

Los docentes laborarán de acuerdo con la jornada laboral (ocho 8 horas diarias) y dentro de la jornada escolar según el horario establecido en el colegio y requerido por la ley; deberán permanecer las 48 horas semanales presenciales en el Colegio. Para el trabajo por áreas se debe definir día y horarios fijos evitando cambios frecuentes.

Son docentes de tiempo completo quienes dedican la totalidad de la jornada laboral, que es de cuarenta y ocho (48) horas semanales al servicio de la Institución, y pueden ser: 1) Titulares de grupo: debe dictar entre veintitrés (23) y treinta (30) horas de clase; asumirán acompañamiento de grupo con todos sus requerimientos disciplinarios y académicos. 2) No titulares de grupo: entre veintiocho (28) y treinta (30) horas dictadas.

Son docentes de medio tiempo quienes dedican a la Institución veinticuatro (24) horas semanales y debe dictar entre quince (15) y veinte (20) horas de clase semanales y es animador de proyectos o programas formativos.

El Rector, previo concepto del Consejo Académico, y del comité pedagógico de la PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA podrá disminuir, en casos especiales e individuales, el número de horas que deben dictar los docentes de tiempo completo y de medio tiempo, con el fin de que puedan adelantar temporalmente funciones administrativas u otras actividades propias de la Institución.

**PARÁGRAFO 2:** El personal administrativo y de servicios generales laborará de lunes a sábado: se pondrá de acuerdo con el rector quien seguirá las orientaciones de la Oficina Central de la Pía Fundación Autónoma Educativa.

**PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA**  
**DIÓCESIS DE APARTADÓ**  
**NIT. 800.131.731-1**

**PARÁGRAFO 3:** Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1.990).

**PARÁGRAFO 4: JORNADA ESPECIAL.** En las dependencias o nuevas actividades que se establezcan a partir de la vigencia del presente reglamento, la PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA y los trabajadores podrán acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Fundación o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

La Fundación no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (artículo 20, literal C, Ley 50 de 1.990).

**PARÁGRAFO 5:** No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, porque deben estar dispuestos a solucionar los asuntos bajo su responsabilidad en el momento en que se presenten con el fin de no causar perjuicios a la institución por la demora de su gestión, por lo cual no habrá lugar al reconocimiento de horas extras cuando sobrepasen el límite legal. Ello sin perjuicio de cumplir los horarios mínimos señalados.

**CAPÍTULO V**  
**LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**ARTÍCULO 9.** Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 10:00 P.M. y Trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. (artículo 160, C.S.T.).

**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.). La Institución no reconocerá horas extras salvo las siguientes excepciones: Por razón de fuerza mayor, caso fortuito de amenaza u ocurrir un accidente, o cuando sea indispensable trabajos de urgencia que deben efectuarse en los equipos de oficina de la Fundación, en tales casos el trabajo extra se remunerará con el recargo establecido en la ley y aprobado por el rector (a) según el caso, y con la aprobación de la Dirección Ejecutiva.

**PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA**  
**DIÓCESIS DE APARTADÓ**  
**NIT. 800.131.731-1**

**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 Trabajo y Seguridad 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 por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

**PARÁGRAFO:** La entidad podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

**ARTÍCULO 13.** La Pía Fundación Autónoma Educativa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras salvo casos muy especiales y previa consulta y aprobación de la Dirección Ejecutiva y cuando expresamente lo exija a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 18 de este Reglamento.

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

**PARÁGRAFO 2: DESCANSO EN DÍA SÁBADO.** Cuando la Dirección Ejecutiva lo considere oportuno pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales 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.

**CAPÍTULO VI**  
**DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTÍCULO 14.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

**PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA**  
**DIÓCESIS DE APARTADÓ**  
**NIT. 800.131.731-1**

1. Todos los trabajadores de la PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA tienen 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, diecinueve 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. LABORES AGROPECUARIAS.** Los trabajadores de la PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA en actividades agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 179 y con derecho al descanso compensatorio (artículo 28, Ley 50 de 1.990).

**AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.** Cuando se tratara de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas 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 15.** El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 21 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 1990).

**ARTÍCULO 16.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Fundación 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.).

**PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA**  
**DIÓCESIS DE APARTADÓ**  
**NIT. 800.131.731-1**

**VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTÍCULO 17.** 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.).

El personal no docente de los colegios disfrutará de las vacaciones en los períodos que se definan desde la Dirección Ejecutiva de la Pía Fundación.

**ARTÍCULO 18.** La época de vacaciones debe ser señalada por la Fundación 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. La Fundación 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 19.** 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 20.** Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional; 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 ésta no sea inferior a seis (6) meses. 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 21.** En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

**ARTÍCULO 22.** 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 conceden.

**ARTÍCULO 23.** Todo Colegio Diocesano de la PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA, llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso

**PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA  
DIÓCESIS DE APARTADÓ  
NIT. 800.131.731-1**

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).

**PARÁGRAFO.** 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**

**ARTÍCULO 24.** La Pía Fundación Autónoma Educativa 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 y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Fundación 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 Fundación (numeral sexto, artículo 57, C.S.T).

**CAPÍTULO VII  
SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y  
PERÍODOS QUE LO REGULAN.**

**ARTÍCULO 25.** Formas y libertad de estipulación

1. La Pía Fundación Autónoma Educativa y el trabajador (Docente, personal administrativo y servicios generales) 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 vigente.
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

**PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA**  
**DIÓCESIS DE APARTADÓ**  
**NIT. 800.131.731-1**

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.

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

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
4. 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).

**ARTÍCULO 26.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

**ARTÍCULO 27.** 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.). Podrá implementarse el pago al personal a través de consignación en una entidad bancaria determinada por la Pía Fundación Autónoma Educativa.

**PERÍODOS DE PAGO:**

**MENSUAL**

**ARTÍCULO 28.** 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.).

**PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA  
DIÓCESIS DE APARTADÓ  
NIT. 800.131.731-1**

**CAPÍTULO VIII**

**SERVICIO MÉDICO, 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 29.** 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 30.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S, A.R.P, a través de la I.P.S, a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTÍCULO 31.** Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

**ARTÍCULO 32.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos se haya previsto. 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 33.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la Fundación 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.

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

**PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA**  
**DIÓCESIS DE APARTADÓ**  
**NIT. 800.131.731-1**

**ARTÍCULO 34-** En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, 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, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.P.

**ARTÍCULO 35.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTÍCULO 36.** La PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con el Ministerio de Salud establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información. (Artículo 61 Decreto 1295 de 1994).

**ARTÍCULO 37.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Fundación como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo y S. S. y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado.

**CAPÍTULO IX**  
**PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ARTÍCULO 38.** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores inmediatos y a los miembros de la PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA Y DE LA DIÓCESIS DE APARTADÓ.
- 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 Fundación.

**PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA**  
**DIÓCESIS DE APARTADÓ**  
**NIT. 800.131.731-1**

- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todos los casos.
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Pía Fundación Autónoma Educativa en general.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

**PARÁGRAFO:** En el área educativa la responsabilidad del educador es el mejor estímulo para un buen aprendizaje de los educandos, Los docentes deberán procurar:

- a) Preparar con responsabilidad sus clases.
- b) Evitar pérdida de tiempo en las aulas durante las clases, observando actitudes dinámicas y creativas.
- c) Utilizar una pedagogía y metodología actualizada de tal forma que fomente en los estudiantes la investigación y la creatividad.
- d) Dialogar permanentemente con los estudiantes que presentan dificultades de aprendizaje y/o de comportamiento, remitiéndolos a psicología, si es el caso y orientando a los padres de familia para lograr cambios positivos.
- e) Hacer buen uso de todos los recursos humanos y materiales con que cuenta el colegio para dinamizar el proceso de aprendizaje.
- f) Fomentar el trabajo responsable en grupo, como fundamento de socialización. En ningún caso colocar trabajos o tareas en equipos superiores a tres personas para realizar en la casa.
- g) Programar las evaluaciones con anterioridad usando pruebas de comprensión, análisis crítico, comparación, mapas conceptuales, gráficos, y en general, trabajos de apropiación de conceptos.
- h) Elaborar correctamente los libros reglamentarios entregando oportuna y debidamente a quien corresponda las informaciones del caso.
- i) Sé prohíbe dictar clases extras a los alumnos (as) fuera de la Institución. Los refuerzos podrán hacerse dentro del colegio y con autorización del rector (a).
- j) Cuando por algún motivo justificado, solicite permiso para faltar al colegio, deberá entregar al coordinador académico, director o rector el trabajo a realizar con los alumnos (as) en sus horas de clase.
- k) Llegar con antelación al colegio para poder asistir puntualmente a las actividades académicas.

**PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA**  
**DIÓCESIS DE APARTADÓ**  
**NIT. 800.131.731-1**

- l) Si por fuerza mayor tiene que faltar al colegio, debe dar aviso oportuno y si necesita ausentarse en horas de clase, debe solicitar el debido permiso.
- m) Corregir los actos que indiquen incultura y deshonestidad.
- n) Por ningún motivo retirar alumnos (as) de las actividades académicas.
- o) Apoyar y cumplir con los turnos de vigilancia en los descansos.
- p) Guardar absoluta reserva sobre las diferentes situaciones que, por razón de su oficio lleguen a su conocimiento o de otras personas que hayan sido tratadas en reuniones de profesores y requieran su prudencia.
- q) Evitar comentarios descomedidos o inoportunos que creen malestar y produzcan divisiones entre el profesorado y los demás miembros de la comunidad educativa.
- r) El educador (a) debe evitar fumar dentro del aula de clase, en el salón de profesores y en reuniones en general.
- s) Fomentar el espíritu ecológico para la conservación y respeto de los recursos naturales.

**PARÁGRAFO.** Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública, en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacer dádivas (artículo 126, parágrafo, C.S.T.).

**CAPÍTULO X**  
**ORDEN JERÁRQUICO**

**ARTÍCULO 39.** El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA, es el siguiente:

- a) Obispo de la Diócesis de Apartadó o su representante.
- b) Director Ejecutivo de la Pía Fundación Autónoma Educativa o su representante.
- c) Subdirector de la Pía Fundación Autónoma Educativa.
- d) Coordinador Académico de la Pía Fundación Autónoma Educativa.
- e) Rectores de Colegios.
- f) Empelados de Dirección, Confianza y Manejo (administradores y tesoreros)
- g) Trabajadores (docentes, administrativos y de servicios generales)

**PARÁGRAFO:** De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA, los siguientes:

- a) Obispo de la Diócesis de Apartadó
- b) Director Ejecutivo
- c) Subdirector Ejecutivo
- d) Coordinador Académico de la Pía Fundación Autónoma Educativa.
- e) Rector (a) de los colegios

**PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA  
DIÓCESIS DE APARTADÓ  
NIT. 800.131.731-1**

**CAPÍTULO XI  
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN Y LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 40.** Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados 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. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. 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 31 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
9. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
10. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

**PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA**  
**DIÓCESIS DE APARTADÓ**  
**NIT. 800.131.731-1**

11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
13. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles el vestido de dotación necesaria para su labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Fundación (artículo 57 del C.S.T.).

**ARTÍCULO 41.** Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento y acatar o cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Fundación 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 fundación, lo que no obsta 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.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la Fundación las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Fundación.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Fundación o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la Fundación su domicilio, dirección y número de teléfono de contacto y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).

**PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA  
DIÓCESIS DE APARTADÓ  
NIT. 800.131.731-1**

**ARTÍCULO 42.** Se prohíbe a la Fundación:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
  - a).Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
  - b).Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de (50%) cincuenta por ciento de salarios y prestaciones sociales insolutas para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
  - c).El Banco Popular de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones sociales, 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 Fundación puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Fundación.
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 político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

**PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA**  
**DIÓCESIS DE APARTADÓ**  
**NIT. 800.131.731-1**

9. Cerrar intempestivamente las unidades de trabajo. 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 unidad de trabajo. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

**ARTÍCULO 43.** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, de drogas enervantes o cualquier sustancia psicoactiva.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Fundación, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Fundación en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.) )
9. Cometer faltas contra la moral o las buenas costumbres en el sitio de trabajo o aún fuera de él, cuando se refleje en las condiciones que debe reunir una persona para desempeñar cualquier oficio en la Pía Fundación Autónoma Educativa y la Diócesis De Apartadó.

**PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA  
DIÓCESIS DE APARTADÓ  
NIT. 800.131.731-1**

**CAPÍTULO XII  
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 44.** La Fundación no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

**ARTÍCULO 45.** Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Fundación, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, si la labor la hace en turnos, y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- b) La falta en el trabajo, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la Fundación, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Fundación implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

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

**ARTÍCULO 46.** Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.

**PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA  
DIÓCESIS DE APARTADÓ  
NIT. 800.131.731-1**

d) Violación grave por parte del trabajador a las obligaciones contractuales o reglamentarias.

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

**ARTÍCULO 47.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Fundación de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

**ARTÍCULO 48.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

**CAPÍTULO XIII  
RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU  
TRAMITACIÓN**

**ARTÍCULO 49.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Fundación el cargo de **Director Ejecutivo** quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

**ARTÍCULO 50.** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores se debe aplicar el procedimiento establecido en el artículo 115 del c.s.t.

**PARÁGRAFO:** En la Pía Fundación Autónoma Educativa no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

**CAPÍTULO XIV  
PUBLICACIONES**

**ARTÍCULO 51.** Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la aprobación del presente Reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento debe fijarse la aprobación del mismo (artículo 120, C.S.T.).

**CAPÍTULO XV  
VIGENCIA**

**ARTÍCULO 52.** 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.).

**PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA  
DIÓCESIS DE APARTADÓ  
NIT. 800.131.731-1**

**CAPÍTULO XVI  
DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 53.** Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Fundación.

**CAPÍTULO XVII  
CLÁUSULAS INEFICACES**

**ARTÍCULO 61.** No producirán 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.).

**PARÁGRAFO GENERAL:** Cuando se hable de “EMPRESA, EMPLEADOR, EMPLEADORA, INSTITUCIÓN, PIA FUNDACIÓN, COLEGIO DIOCESANO”, léase: PÍA FUNDACIÓN AUTÓNOMA EDUCATIVA DE LA DIÓCESIS DE APARTADÓ.

APARTADÓ, ANTIOQUIA CALLE 100 N° 94ª – 109.

ABRIL 7 DE 2014

  
Padre Jorge Weimar Orrego Moscoso  
Director Ejecutivo