



DIÓCESIS DE ARMENIA
BASÍLICA MENOR JESÚS, MARÍA Y JOSÉ

(Prot. 470/25 CCDDs)
«Hogar del Cristo de la esperanza»

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE JORNADA LABORAL, HORAS EXTRAS, RECARGOS, DESCANSOS Y CONTROL DE TIEMPO DE TRABAJO

I. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

La BASÍLICA MENOR JESÚS, MARÍA Y JOSÉ, persona jurídica de Derecho Canónico, entidad religiosa sin ánimo de lucro identificada con NIT No. 801.002.020-2, adopta la presente Política Institucional de Jornada Laboral, Horas Extras, Recargos, Descansos y Control de Tiempo de Trabajo, con el propósito de garantizar condiciones laborales justas, transparentes y acordes con la legislación colombiana vigente.

Esta política se fundamenta en la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2101 de 2021, la Ley 2452 de 2025, la Ley 2466 de 2025, las normas reglamentarias vigentes y los principios de dignidad humana, trabajo decente, justicia social, protección del trabajador y buena fe laboral.

II. OBJETIVOS

La presente política tiene como objetivos:

- Garantizar el cumplimiento de los límites legales de la jornada laboral.
- Regular la autorización y reconocimiento de horas extras.
- Establecer mecanismos de control y registro de asistencia.
- Garantizar el pago oportuno de recargos legales.
- Proteger el derecho al descanso.
- Prevenir excesos de jornada.
- Promover el equilibrio entre vida laboral, familiar y personal.

III. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

La jornada ordinaria de trabajo será la pactada en el contrato laboral y deberá respetar los límites máximos establecidos por la legislación colombiana vigente.

La distribución de la jornada podrá efectuarse conforme a las necesidades institucionales de la Basílica, respetando siempre:

- Los límites legales de tiempo de trabajo.
- Los períodos mínimos de descanso.
- Los derechos fundamentales del trabajador.
- Las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo.

IV. CONTROL DE ASISTENCIA Y REGISTRO DE JORNADA

Todo trabajador deberá registrar su ingreso y salida mediante los mecanismos definidos por la institución.

Podrán utilizarse:



THE BOARD OF DIRECTORS

1. EXECUTIVE SUMMARY

The Board of Directors has reviewed the financial statements and the management's discussion and analysis of the company's performance for the year ended 31 December 2011. The Board is satisfied that the financial statements give a true and fair view of the company's financial position and performance for the year.

2. DIRECTORS

The Board of Directors consists of the following members:

- * Mr. [Name], Chairman of the Board
- * Mr. [Name], Director
- * Mr. [Name], Director
- * Mr. [Name], Director
- * Mr. [Name], Director
- * Mr. [Name], Director
- * Mr. [Name], Director
- * Mr. [Name], Director

3. MANAGEMENT

The management of the company is responsible for the preparation and presentation of the financial statements and the management's discussion and analysis of the company's performance for the year.

4. FINANCIAL STATEMENTS

The financial statements for the year ended 31 December 2011 have been audited by the independent auditors, who have issued an unqualified opinion on the financial statements.

5. DIVIDENDS

The Board of Directors has recommended a dividend of [Amount] per share for the year ended 31 December 2011.



DIÓCESIS DE ARMENIA
BASÍLICA MENOR JESÚS, MARÍA Y JOSÉ

(Prot. 470/25 CCDDS)
 «Hogar del Cristo de la esperanza»

- Planillas físicas.
- Sistemas biométricos.
- Aplicaciones digitales.
- Registros electrónicos.
- Otros mecanismos autorizados.

Los registros de asistencia constituyen soporte oficial para efectos de:

- Liquidación salarial.
- Horas extras.
- Recargos.
- Descansos compensatorios.
- Verificación de cumplimiento laboral.

V. HORAS EXTRAS

Las horas extras constituyen trabajo suplementario realizado por fuera de la jornada ordinaria legal o contractualmente establecida.

Autorización previa

Ninguna hora extra podrá realizarse sin autorización previa del jefe inmediato o de la persona autorizada por la institución, salvo situaciones excepcionales que impliquen:

- Emergencias.
- Riesgos para personas o bienes.
- Necesidades urgentes de servicio.

Toda hora extra deberá quedar debidamente registrada.

VI. TRABAJO NOCTURNO

Se reconocerán los recargos nocturnos establecidos por la legislación vigente para las labores desarrolladas dentro del horario legalmente considerado como trabajo nocturno.

La Basílica garantizará el correcto registro y liquidación de dichos recargos.

VII. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO

Cuando por necesidades institucionales resulte indispensable prestar servicios en domingos o días festivos (según lo estipule cada contrato), el trabajador tendrá derecho a los recargos legales correspondientes y a los descansos compensatorios previstos por la ley.

La programación de estas labores deberá realizarse de manera razonable y justificada.

VIII. DESCANSOS Y PAUSAS LABORALES





1891

1892

1893

1894

1895

1896

1897

1898

1899

1900

1901

1902

1903

1904

1905

1906

1907

1908

1909

1910

1911

1912

1913

1914

1915

1916

1917

1918

1919



DIÓCESIS DE ARMENIA
BASÍLICA MENOR JESÚS, MARÍA Y JOSÉ

(Prot. 470/25 CCDDs)
 «Hogar del Cristo de la esperanza»

La institución reconoce el descanso como un derecho fundamental asociado a la salud física y mental del trabajador.

Por lo anterior garantizará:

- Descansos intrajornada.
- Descansos semanales obligatorios.
- Descansos compensatorios cuando procedan.
- Vacaciones legales.
- Pausas activas dentro del SG-SST.

IX. DESCONEXIÓN LABORAL

La Basílica promoverá el respeto por los tiempos de descanso y desconexión de sus trabajadores.

Salvo situaciones excepcionales, los trabajadores no estarán obligados a atender comunicaciones laborales durante sus períodos de descanso, vacaciones, licencias o fuera de la jornada ordinaria.

X. LIQUIDACIÓN Y PAGO

Toda hora extra, recargo nocturno, dominical o festivo será liquidado conforme a la legislación laboral vigente y con base en los registros institucionales de tiempo de trabajo.

La institución conservará los soportes documentales correspondientes para efectos de auditoría, inspección y verificación por parte de las autoridades competentes.

XI. RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores deberán:

- Cumplir los horarios asignados.
- Registrar adecuadamente su asistencia.
- Solicitar autorización para trabajo suplementario.
- Reportar inconsistencias en los registros de tiempo.
- Respetar los períodos de descanso.

XII. RESPONSABILIDADES DE LOS DIRECTIVOS Y SUPERVISORES

Los responsables de personal deberán:

- Garantizar el cumplimiento de la jornada legal.
- Evitar jornadas excesivas.
- Autorizar únicamente las horas extras necesarias.
- Supervisar el adecuado registro de asistencia.
- Velar por el respeto de los tiempos de descanso.





Published weekly, except during the months of June and July, when it is published bi-weekly.

Subscription price, \$5.00 per annum in advance.

Single copies, 15 cents.

Entered as second-class matter, June 26, 1902.

Postage paid at Chicago, Ill., and at additional mailing offices.

Acceptance for mailing at special rate of postage provided for in Act of October 3, 1917.

Postmaster: This publication is classified as second-class matter.

Postpaid.

Copyright, 1938, by American Medical Association. All rights reserved.

Printed at the American Medical Association, 535 North Dearborn Street, Chicago, Ill.

Second-class postage paid at Chicago, Ill., and at additional mailing offices.

Postpaid.

Entered as second-class matter, June 26, 1902.

Postage paid at Chicago, Ill., and at additional mailing offices.

Acceptance for mailing at special rate of postage provided for in Act of October 3, 1917.

Postmaster: This publication is classified as second-class matter.

Postpaid.

Postmaster: This publication is classified as second-class matter.

Postpaid.

Postmaster: This publication is classified as second-class matter.

Postmaster: This publication is classified as second-class matter.

Postmaster: This publication is classified as second-class matter.

Postmaster: This publication is classified as second-class matter.

Postmaster: This publication is classified as second-class matter.

Postmaster: This publication is classified as second-class matter.

Postmaster: This publication is classified as second-class matter.

Postmaster: This publication is classified as second-class matter.

Postmaster: This publication is classified as second-class matter.

Postmaster: This publication is classified as second-class matter.

Postmaster: This publication is classified as second-class matter.

Postmaster: This publication is classified as second-class matter.



DIÓCESIS DE ARMENIA
BASÍLICA MENOR JESÚS, MARÍA Y JOSÉ

(Prot. 470/25 CCDDDS)
«Hogar del Cristo de la esperanza»

4

XIII. SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN

La presente política será revisada periódicamente por la BASÍLICA MENOR JESÚS, MARÍA Y JOSÉ con el fin de ajustarla a las modificaciones legales, reglamentarias y jurisprudenciales que se produzcan en materia laboral.

XIV. VIGENCIA

La presente Política Institucional de Jornada Laboral, Horas Extras, Recargos, Descansos y Control de Tiempo de Trabajo entra en vigor a partir de su aprobación por la BASÍLICA MENOR JESÚS, MARÍA Y JOSÉ y forma parte integral del Reglamento Interno de Trabajo, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y de las políticas institucionales de gestión humana.

Su cumplimiento es obligatorio para todos los trabajadores, directivos, coordinadores, supervisores, contratistas y demás personas que desarrollen actividades dentro de la institución.

[Firma manuscrita]
9.730.588.

BASÍLICA MENOR JESÚS, MARÍA Y JOSÉ

NIT 801.002.020-2

Quimbaya – Quindío

“La dignidad humana, el respeto mutuo y la justicia constituyen pilares esenciales de toda comunidad laboral auténticamente cristiana.”





REPORTS OF THE AMERICAN MEDICAL ASSOCIATION

The American Medical Association is a non-profit organization that represents the interests of physicians and the public. It is the largest medical organization in the United States, with over 70,000 members. The association's primary purpose is to advance the science and practice of medicine, and to protect the public health.

MEMBERSHIP

The American Medical Association is composed of two classes of members: regular members and life members. Regular members are physicians who are licensed to practice medicine in the United States. Life members are physicians who have been in the practice of medicine for at least 10 years and who have made significant contributions to the medical profession.

The American Medical Association also has a number of affiliated organizations, including the American College of Physicians, the American College of Surgeons, and the American College of Obstetrics and Gynecology. These organizations are all dedicated to the advancement of their respective medical specialties.

AMERICAN MEDICAL ASSOCIATION

1515 North Dearborn Street

Chicago, Illinois 60610

The American Medical Association is a non-profit organization that represents the interests of physicians and the public. It is the largest medical organization in the United States, with over 70,000 members. The association's primary purpose is to advance the science and practice of medicine, and to protect the public health.