

| | | |
|---|--|------------------------------|
|  | INSTITUTO COLOMBIANO DE LA SALUD "ICOSALUD" | Código: DO-GTH-02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | VERSION No. 4 |

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **INSTITUTO COLOMBIANO DE LA SALUD "ICOSALUD"**, con domicilio en la ciudad de Cartagena, Carrera 39 No. 29ª-58 Barrio Amberes y las demás sucursales que se establezcan en el país en un futuro y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 2° Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso
- Autorización escrita del Inspector de trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- Certificado de antecedentes disciplinarios expedido por la Procuraduría General de la Nación una vez que sea seleccionado.
- Hoja de vida debidamente diligenciada y con los certificados de formación y experiencia que requiera el cargo a proveer.
- Según el cargo a que aspire tarjeta profesional vigente expedida por la entidad que regule la profesión que desempeña.
- Certificaciones laborales de los empleadores con quienes haya trabajado.

PERIODO DE PRUEBA

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

ARTICULO 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.).

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

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

ARTICULO 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.).

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

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

CAPITULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 7. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

Para las áreas Administrativa:

DIAS LABORABLES DE: lunes a sábado.

HORA DE ENTRADA: 7:30 AM (sábado (8:00 am))

HORA DE SALIDA: 6:30 PM (Sábado (12:00 M))

HORA DE ALMUERZO LUNES A VIERNES: Dos turnos 12:00 P.M. A 1:00 P.M. y de 1:00PM A 2:00 PM

PARAGRAFO 1. LOS DIAS LABORABLES: Por regla general serán días hábiles los lunes, martes, miércoles, jueves, viernes y sábado.

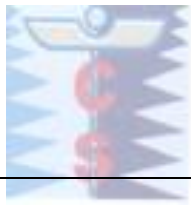
Si se llegara a laborar un domingo se reconocerá un día de compensatorio que será otorgado entre lunes y viernes, previo diligenciamiento del formato y autorización del Director o quien él disponga.

PARAGRAFO 2. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y siete (47) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

PARÁGRAFO 3: La empresa podrá adaptar el horario de trabajo a lo regulado en el artículo 165 del CST, es decir, que la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias, o en más de cuarenta y ocho (47) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y siete (47) a la semana. De conformidad con el mismo artículo 165 del CST la ampliación descrita en la cláusula anterior no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO 4: La hora de almuerzo y el periodo de refrigerio no será tenido en cuenta como horario de trabajo de conformidad con la legislación laboral vigente.

ARTICULO 8. JORNADA LABORAL FLEXIBLE. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o



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

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y siete (47) (como la reducción de la jornada laboral o la Sentencia SL2857-2023 de la Corte Suprema de Justicia) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y siete (47) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 08 p.m.

CAPITULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 9°. Trabajo ordinario y nocturno:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.)
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTICULO 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.).

ARTICULO 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 del Trabajo (Art. 47 Decreto 205 de 2003) o de una autoridad delegada por éste (artículo primero, Decreto 13 de 1.967).

ARTICULO 12°. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada

de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.

El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. 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).

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

La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 14°. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice el Gerente a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este Reglamento.

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

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

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 15° Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diez y nueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christy 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).

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

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

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

Parágrafo 3.1. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

PARÁGRAFO 3. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

| | | |
|---|--|------------------------------|
|  | INSTITUTO COLOMBIANO DE LA SALUD "ICOSALUD" | Código: DO-GTH-02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | VERSION No. 4 |

ARTICULO 16°. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 15 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 17°. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa 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 estuviera 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.). . Además Por la cual se regula el trabajo en casa Ley 2088 de 2021 Esta es una forma de ejecución del contrato de trabajo en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que no conlleva a un cambio contractual y que puede usarse en las empresas privadas, así como en las organizaciones del estado, en un tiempo prorrogable de 3 meses. Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – ley de desconexión laboral" ley 2191 de 2021 Establece la necesidad de determinar una política de desconexión laboral y un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima. Y en el Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo El teletrabajo consiste en la ejecución de las actividades contratadas por parte del colaborador utilizando para este fin tecnologías de la información y la comunicación – TIC es decir no requiere que el trabajador se desplace hasta un sitio específico.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 18°. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 19°. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a

petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

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

ARTICULO 21°. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se otorgue en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Artículo 20 Ley 1429 de 2010).

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

3° La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos de los de la residencia de sus familiares. (Artículo 190, C.S.T.).

ARTICULO 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 concedan.

ARTICULO 23°. El empleador llevará un registro de la solicitud de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, fecha en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo quinto).

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

PERMISOS

ARTICULO 24° La empresa concederá a sus trabajadores previa información y autorización los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa 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 empresa (numeral sexto, artículo 57, C.S.T.).
- En caso de calamidad doméstica u otros eventos, si las circunstancias no permitieran dar aviso previo a la empresa, la ausencia debe ser justificada dentro de los dos (02) días siguientes a su ocurrencia.
- En caso de asistencia a servicio médico el trabajador procurará que la asignación de citas no coincida con el horario de trabajo y deberá presentar el soporte de asistencia de su respectiva EPS.

| | | |
|---|--|------------------------------|
|  | INSTITUTO COLOMBIANO DE LA SALUD “ICOSALUD” | Código: DO-GTH-02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | VERSION No. 4 |

- Además se conceden 5 días hábiles por Licencia de Luto por la Ley 1280 de enero 5 del 2009, de acuerdo a grado de consanguinidad.
- También se reconoce 15 días hábiles por Licencia de Paternidad por la Ley 2114 de 2021. Se amplía la licencia de paternidad.

PARÁGRAFO: Las demás solicitudes de permisos no son de obligatorio otorgamiento por parte de la empresa. Si el trabajador insiste en su otorgamiento, podrán ser cruzados contra los días de vacaciones a que tenga derecho, o podrá ser repuestos en trabajo adicional, o podrá descontarse al trabajador, o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria; todo ello a opción de la empresa.

CAPITULO VII

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

ARTICULO 25° Formas y libertad de estipulación

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16,21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus 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.
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 la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

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).

ARTICULO 26°. Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo, el estipulado con período mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTICULO 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.).

Parágrafo: Por regla general el salario, prestaciones sociales, vacaciones y liquidación final de estos al momento de terminar la relación laboral serán consignados en la cuenta de nómina que acredite el trabajador o pagársele en efectivo, entendiéndose que de esta forma estos rubros son debidamente pagados.

PERIODOS DE PAGO MENSUAL

ARTICULO 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.).
3. El salario por regla general será pagado en efectivo o consignado en la cuenta de nómina que acredite el trabajador ante el área Administrativa, prestando mérito de pago los comprobantes de dispersión de nómina.

CAPITULO VIII

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

ARTICULO 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 sistema de seguridad y salud en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 30°. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS o ARL a la cual estén afiliados a través de la IPS del caso. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

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

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

Parágrafo: Será considerada falta grave que el trabajador reporte un accidente o enfermedad común como si fuera un accidente o enfermedad de trabajo.

ARTICULO 32°. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos, ordena la

| | | |
|---|--|------------------------------|
|  | INSTITUTO COLOMBIANO DE LA SALUD “ICOSALUD” | Código: DO-GTH-02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | VERSION No. 4 |

empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa. (Artículo 55 Decreto 1295 de 1994).

PARAGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo relación laboral por justa causa previa autorización de Ministerio del Trabajo (Art. 47 Decreto 205 de 2003), respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 33°. En caso de accidente de trabajo el Jefe Inmediato 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, informando el mismo en los términos establecidos en la Ley 1562 de 2012.

ARTICULO 34°. En caso de accidente no mortal, aún el más leve incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente al Jefe Inmediato, a su representante, o a quien haga sus veces, para que prevean la asistencia médica y tratamiento según las disposiciones legales vigentes.

ARTICULO 35°. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas de los elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

ARTICULO 36°. La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lecciones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso

oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTICULO 37°. De todo accidente se llevará registro, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales si los hubiere, y un relato sucinto de lo que puedan declarar.

ARTICULO 38°. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, Ley 1562 de 2012 del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 39°. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- 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) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique el Jefe Inmediato para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido permanecer por más del tiempo necesario por enfermedad en el baño.

j) Mantener aseada el área de trabajo asignada, en cumplimiento con la Política de orden y aseo

k) Tener listos los materiales y herramientas necesarios para desarrollar la función que se requiera;

l) **Asistir puntualmente al trabajo, a menos que EL TRABAJADOR presente excusa suficiente a juicio de la empresa; para estos efectos; la falta grave se configura cuando EL TRABAJADOR injustificadamente no asista a una sesión completa de una o varias jornadas de trabajo o cuando llegando a ellas lo hiciera por tres oportunidades o más en forma impuntual**

m) Responder por la integridad y el buen orden de los elementos de trabajo que se le confíe para la realización de sus labores, salvo el deterioro natural, así como por los daños que su culpa o negligencia ocasionen a EL EMPLEADOR.

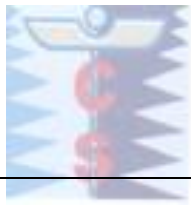
n) Conservar, mantener y restituir en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados para la prestación de sus servicios;

o) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros de trabajo, así como con todos los empleados y clientes de EL EMPLEADOR, a quienes tratará con el debido respeto, de conformidad con las normas de la decencia y las buenas costumbres;

p) Prestar toda la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen a las personas o cosas de EL EMPLEADOR;

q) Observar y aplicar todas las medidas preventivas higiénicas prescritas por EL EMPLEADOR o sus representantes, o por las autoridades del caso;

r) Observar y aplicar con diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o enfermedades;



- s) Cumplir los controles establecidos para la entrada y salida de personas y objetos en forma estricta, según las políticas fijadas por EL EMPLEADOR o sus representantes;
- t) Aceptar las modificaciones en la labor contratada y en la prestación del servicio que decida EL EMPLEADOR dentro de su poder subordinante, así como las labores necesarias para el cumplimiento cabal del servicio contratado, y las conexas y complementarias del caso;
- u) Utilizar permanentemente la dotación y elementos de seguridad y protección, suministrados por el empleador;
- v) Utilizar en forma racional los insumos suministrados para el desarrollo de las funciones.

**CAPITULO X
ORDEN JERARQUICO**

ARTICULO 40°. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

1. Director
2. Representante de la Dirección
3. Coordinador General
4. Coordinador de Calidad
5. Coordinador Académico
6. Coordinador Académico
7. Coordinador de Talento Humano
8. Coordinador de Talento Humano
9. Docentes Institucionales
10. Docentes de Practicas
11. Docentes de Educación Continua
12. Secretaria Académica
13. Secretaria General
14. Servicios Generales
15. Contador
16. Ingeniero de Sistemas
17. Tesorería
18. Psicología
19. Auditor Interno

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tiene facultad para tomar los descargos la Asistente Administrativa, las sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa las

impondrá el Gerente General, y si la sanción impuesta por la Asistente Administrativa fuere apelada, conocerá de este recurso el Gerente.

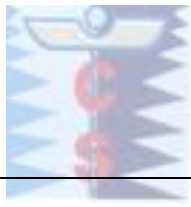
**CAPITULO XI
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES
DE 18 AÑOS**

ARTICULO 41°. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

ARTICULO 42°. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuestos a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.

8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios, de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tomos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrio y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas en ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.



21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

PARAGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio del Trabajo (Art. 47 Decreto 205 de 2003), o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio del Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117 – Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la Adolescencia- Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005) y Resolución 1677 de mayo 16 del 2008.

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

**CAPITULO XII
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y
LOS TRABAJADORES**

ARTICULO 43°. Obligaciones del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. 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 25 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. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

11. 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.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. 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, afiliar a las entidades de seguridad social a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57, C.S.T.).

ARTICULO 44°. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, especialmente a medios de comunicación, salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.



4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa 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 empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
9. Entregar los informes requeridos por la empresa de manera completa y con puntualidad.
10. Presentarse puntualmente al lugar de trabajo y no retirarse del mismo antes de la hora de salida salvo que haya autorización expresa.
11. Prestar el servicio contratado con un alto estándar de calidad.
12. Mantener una presentación personal impecable en el lugar de trabajo y fuera de sus instalaciones si llegare a estar en representación de la empresa.
13. Rendir los descargos solicitados por la empresa.
14. Acatar los reglamentos, políticas y sistema de gestión de calidad que haya implementado la empresa.
15. Participar en las actividades de capacitación que programe la empresa.
16. Prestar su concurso en la práctica de pruebas de alcoholemia que llegare a practicar **EL EMPLEADOR**.
17. Asistir puntualmente al trabajo, a menos que presente excusa suficiente a juicio de la empresa;
18. Avisar telefónicamente de forma inmediata al jefe de área sobre su inasistencia al sitio de trabajo, no tendrá validez si le avisa a los compañeros de

trabajo como tampoco si utiliza las redes sociales para enviar información.

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 45°. Se prohíbe al empleador:

1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento. (artículo 18 Ley 1429 de 2010).
2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley. (artículo 18 Ley 1429 de 2010)
3. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
4. 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.
5. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
6. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
7. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
8. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
9. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° 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.

10. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

11. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

12. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTICULO 46°. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la empresa los útiles de trabajo, las materias primas o productos del inventario, sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes. Sera falta grave y se descontara el día con el respectivo dominical.
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 empresa, 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 por estar chateando, promover suspensiones intempestivas del trabajo.
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.

| | | |
|---|--|------------------------------|
|  | INSTITUTO COLOMBIANO DE LA SALUD “ICOSALUD” | Código: DO-GTH-02 |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | VERSION No. 4 |

8. Abstenerse de negociar herramientas, útiles y bienes en general de propiedad de EL EMPLEADOR con intención personal de lucro.
9. Abstenerse de presentar cuentas de gastos ficticias o de reportar como cumplidas tareas no efectuadas.
10. Abstenerse de retirar de las instalaciones donde funcione la empresa, elementos, máquinas, útiles o papelería de propiedad de EL EMPLEADOR sin su autorización expresa por escrito.
11. Abstenerse de eludir el trabajo injustificadamente, dormir durante la jornada de trabajo o refugiarse en el baño por más de 5 minutos, con el fin de dormir o chatear.
12. Abstenerse de realizar en horas de trabajo labores distintas a las de su oficio, salvo las que expresamente y por escrito le autoricen sus superiores.
13. Abstenerse de contestar en forma altanera, irrespetuosa o grosera a sus superiores.
14. Abstenerse de formar corrillos y/o fomentar manifestaciones de cualquier género que sean hostiles a EL EMPLEADOR y a sus representantes, así como de promover agitaciones de cualquier índole dentro del servicio.
15. Abstenerse de vender o comprar cualquier tipo de mercancías dentro de las instalaciones de EL EMPLEADOR, salvo que exista autorización escrita de las directivas.
16. Abstenerse de solicitar a los trabajadores del EMPLEADOR, ni a sus clientes, ningún tipo de transacción de dineros, tales como, cambio de cheques, préstamos personales, auxilios de cualquier índole, custodia de valores y otros.
17. Abstenerse de permitir el acceso a las instalaciones del EMPLEADOR de personas extrañas al mismo, y cumplir y hacer cumplir los controles establecidos para la entrada y salida de personas y objetos en forma estricta.
18. Abstenerse de utilizar para fines diferentes a los señalados por EL EMPLEADOR o contrariando los reglamentos emitidos por éste, los bienes muebles o inmuebles ubicados dentro de sus instalaciones (art 60 CST).
19. Abstenerse de introducir al lugar de trabajo elementos diferentes a los necesarios para el desarrollo de su labor sin la autorización expresa del empleador;
20. Abstenerse de consumir bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas o fumar en las instalaciones de la empresa o sus dependencias;

21. Abstenerse de presentarse al lugar de trabajo bajo los efectos del alcohol o de sustancias psicoactivas, o con evidencia de consumo reciente de estas

CAPITULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 47°. La empresa 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.).

ARTICULO 48°. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a. El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez citación a descargos y llamado de atención, por segunda vez citación a descargos, llamado de atención y descuento por nomina del tiempo de retardos, por tercera vez citación a descargos, llamado de atención y suspensión de un día de trabajo, por cuarta vez citación a descargos, llamado de atención y suspensión de tres días de trabajo, por quinta vez **LA EMPRESA** podrá dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.
- b. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez implica citación a descargos, llamado de atención y descuento del día con el dominical correspondiente, por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (08) días y por tercera vez **LA EMPRESA** podrá dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.
- c. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez citación a descargos, llamado de atención y de acuerdo a la falta suspensión por uno o dos días en el trabajo o **LA EMPRESA** podrá dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

El valor de los días de sanción se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ARTICULO 49°. Constituyen faltas graves:

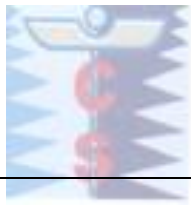
- a) El retardo hasta de diez (10) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, aún por primera vez si llegare a causar grave perjuicio a la empresa.
 - b) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente aún por primera vez.
 - c) La violación por parte del trabajador de los deberes, obligaciones o prohibiciones contenidos en este u otros reglamentos, o en el contrato de trabajo, o en las políticas de la empresa aún por primera vez.
 - d) El acumular más de dos sanciones en la hoja de vida.
 - e) Tener relaciones amorosas con los compañeros de trabajo
- Parágrafo:** Si a juicio de la empresa la comisión de una falta grave no diera lugar a la terminación del contrato de trabajo, entonces podrá ser sancionada por la primera vez con suspensión en el empleo hasta por ocho (08) días, y por segunda **LA EMPRESA** podrá dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

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

(Modificado Sentencia C 593 de 2014 Corte
Constitucional)

ARTICULO 50°. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador deberá agotar el siguiente procedimiento:

1. Conocido el hecho que pudiera dar lugar a presunta violación a deberes, omisiones o prohibiciones, **LA EMPRESA** debe enviar **AL TRABAJADOR** al que se le imputan las conductas posibles de sanción, una comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario.
2. En la comunicación de apertura de proceso disciplinario **LA EMPRESA** consignará la formulación de los cargos imputados y señalará de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la



calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.

3. En el mismo comunicado o en documento aparte **LA EMPRESA** trasladará al imputado todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
4. Presentada la comunicación de apertura de proceso disciplinario junto con el traslado de pruebas que fundamentan los cargos, **LA EMPRESA** deberá oír en descargos al **TRABAJADOR** imputado dentro de un plazo no mayor a cinco (05) días hábiles. Este término podrá ser ampliado si así lo solicitara el trabajador o la organización sindical a la cual él estuviera afiliado.
5. En el desarrollo de la diligencia de descargos **LA EMPRESA** escuchará al **TRABAJADOR** en ejercicio de derecho de defensa. Si está afiliado a un sindicato deberá estar acompañado de dos integrantes de la organización. Le dará espacio para que pueda controvertir las pruebas que le fueron trasladadas, también dará la oportunidad de que **EL TRABAJADOR** aporte las pruebas que considere conducentes y hará una indagación general de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las cuales se desarrolló la presunta falta para conocer la versión de los hechos del **TRABAJADOR** inculpado. Si el **TRABAJADOR** es sindicalizado también deberá dar un espacio para que los acompañantes de la organización hagan un pronunciamiento sucinto relativo al tema de investigación.
6. Cerrada la diligencia de descargos si el trabajador está sindicalizado se darán tres (03) días de plazo al sindicato para que presente alegatos de conclusión respecto a la investigación.
7. Después de cinco (05) pero antes de quince (15) días hábiles después de cerrada la diligencia de descargos y recaudada la prueba solicitada por **EL TRABAJADOR** en tal diligencia, **EL EMPLEADOR** hará un pronunciamiento mediante acto motivado y congruente, en el cual decidirá si

archiva la investigación o si impone sanción. Si el **TRABAJADOR** es sindicalizado y el sindicato hubiere presentado alegatos de conclusión **EL EMPLEADOR** hará pronunciamiento expreso respecto a lo manifestado por la organización sindical. Si llegara a imponer sanción esta será proporcional a los hechos que la motivaron y las circunstancias que los rodearon.

8. Contra la decisión de imposición de sanción **EL TRABAJADOR** podrá interponer recurso de reposición dentro de los dos (02) días hábiles siguientes a la notificación de esta. El recurso de reposición deberá ser interpuesto por escrito y deberá ser motivado de lo contrario será considerado como desierto. La decisión que resuelva el recurso de reposición no podrá hacer más gravosa la sanción impuesta al trabajador.
9. Contra la decisión que resuelva el recurso de reposición **EL TRABAJADOR** podrá interponer recurso de apelación dentro de los dos (02) días hábiles siguientes a la notificación de este.
10. El recurso de apelación deberá ser interpuesto por escrito y deberá ser motivado de lo contrario será considerado como desierto. La decisión que resuelva el recurso de reposición no podrá hacer más gravosa la sanción impuesta al trabajador.
11. Con la Ley 2191 se fijan las reglas que promueven la desconexión laboral de los trabajadores, con el objetivo de que su tiempo libre sea aprovechado y para conciliar la vida personal, familiar y profesional se entiende que todos los trabajadores y servidores públicos tienen derecho a no tener contacto en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, ni en vacaciones o descansos para asuntos laborales. Si no se respeta el derecho a la desconexión, esto podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos de la Ley 1010 del 2006.

Parágrafo primero: La recepción de descargos será llevada a cabo por el Gerente; la decisión en primera instancia de imposición o archivo de la investigación estará a cargo del

Coordinador Administrativo y Comercial en concordancia con el Gerente General.

Parágrafo segundo: El llamamiento a rendir descargos en el término atrás descrito podrá ser ampliado, si el trabajador se encontrara en uso de incapacidad, licencia o vacaciones, comenzando a correr el término cuando finalice la novedad.

Parágrafo tercero: La recepción de descargos podrá hacerse de forma presencial o de forma virtual a través de llamada telefónica o de video conferencia. En caso de recepción presencial el acta de descargos podrá ser impresa o servirá el registro de audio o filmico de la reunión. Si la recepción fuere por vía telefónica se podrá levantar acta escrita o servirá el registro de audio de la llamada. Si la recepción fuera a través de video conferencia, servirá como prueba del levantamiento de descargos el registro filmico de la reunión virtual.

ARTICULO 51°. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115 C.S.T.).

CAPITULO XIV RECLAMOS PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

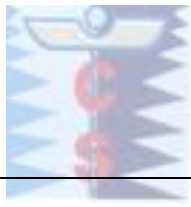
ARTICULO 52°. Los reclamos de los trabajadores se harán ante las personas que ocupen en la empresa el cargo de Gerente o su delegado, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 53°. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARAGRAFO: En la empresa **NO** existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XV MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 54°. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes



comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 55°. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
 2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
 3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
 4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Para los efectos relacionados con la búsqueda de soluciones, el siguiente procedimiento interno dará la efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley, este procedimiento se debe llevar así:

 1. La empresa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral". Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos. El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.
 2. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

 - a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - b. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
 - c. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
 - d. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
 - e. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- f. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
 - g. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité informará a la Administración de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
 - h. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
 - i. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
 - j. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Administración de la empresa.
3. 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 convivencia.
 4. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios



o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

5. 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".

Reviso: Fecha: 01 de Abril 2.024
Dirección: Carrera 39 No. 29ª-58 Barrio Amberes
Ciudad: Cartagena
Departamento: Bolívar

CAPITULO XVI

PUBLICACIONES Y VIGENCIA

ARTICULO 56°. El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación (Ley 1429 de 2010, artículo 17).

ARTÍCULO 57°. Una vez cumplida la obligación del artículo anterior, el empleador publicará el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. (Ley 1429 de 2010, artículo 22).

Representante legal:
ZAIDA PATRICIA LARA MARTINEZ

CAPITULO XVIII

CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 58°. - No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

ARTICULO 59- Reducción jornada de trabajo Desde el 15 de julio de 2023 la jornada ordinaria se reduce a 47 horas semanales. Posterior al 15 de julio de 2024 la jornada ordinaria pasará a 46 horas semanales. Desde el 15 de julio de 2025 será de 44 horas semanales.