

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LATIN SURGERY CLINICA DE CIRUGIA PLASTICA SAS**

### **CAPÍTULO I**

**ART. 1º.** - El presente es el reglamento interno de trabajo prescrito por **LATIN SURGERY CLINICA DE CIRUGIA PLASTICA SAS**, domiciliada en la Carrera 42ª # 5ª - 66 de la ciudad de Cali, identificada con numero de Nit. 901.421.828 - 6, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

#### **MISIÓN**

**ART. 2º.** - Prestar servicios de salud con calidad, seguridad y ética, brindando atención especializada en cirugía ambulatoria y estética, y ofreciendo quirófanos completamente dotados en alquiler para profesionales de la salud, garantizando espacios seguros, funcionales y con altos estándares en bioseguridad y tecnología.

#### **VISIÓN**

**ART. 3º.** - Consolidarnos como una IPS de referencia nacional en servicios quirúrgicos ambulatorios, distinguiéndonos por nuestra infraestructura moderna, el cumplimiento de la normativa en salud, la excelencia en el servicio al paciente, y por ser aliados estratégicos de los profesionales médicos mediante el alquiler de quirófanos de alto nivel.

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

**ART. 4º.** - Quien aspire a desempeñar un cargo en la Empresa, debe hacer entrega de su hoja de vida, la cual debe contener como mínimo los siguientes documentos:

- a) Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social 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.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Quien sea seleccionado para desempeñar un cargo en la Empresa, debe presentar además de lo enunciado anteriormente; los siguientes documentos antes de iniciar las funciones laborales para las cuales va a ser contratado:

- a) Certificados de estudios cursados, título profesional y tarjeta profesional dependiendo del cargo al que aplique.
- b) Los documentos que requiera la Empresa para la vinculación del trabajador y de las personas a su cargo al Sistema de Seguridad Social Integral y a la Caja de Compensación Familiar.
- c) Practicarse los exámenes médicos de ingreso y firmar el contrato de trabajo.
- d) Al incorporarse al servicio de la empresa el nuevo trabajador debe tener conocimiento del presente Reglamento de Trabajo y de sus funciones, las cuales se encuentran estipuladas en el contrato de trabajo celebrado entre las partes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: Así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan. (Artículo 1 Ley 13 de 1972), lo mismo que la exigencia de la prueba de gravedad para las mujeres, sólo que se trate de actividades catalogadas de alto riesgo ( art 43 C.N., artículos primero y segundo, Convenio No. 111 de la O.I.T., Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de SIDA ( Decreto Reglamentario 559 de 1991 artículo 22) la libreta militar (artículo 111 Decreto 2150 de 1995).

**PARÁGRAFO TERCERO:** La falsedad o adulteración de la documentación señalada en el Artículo 2 de este reglamento, constituyen para la empresa una falta grave a las obligaciones del contrato, sin perjuicio de otras sanciones penales a que pudiese dar origen la infracción y de lo que en definitiva dictaminen los tribunales de justicia. La empresa tendrá derecho a corroborar a través de las instituciones correspondientes la veracidad de la documentación entregada por parte del trabajador

**PARÁGRAFO CUARTO:** Cada vez que el trabajador tenga un cambio en domicilio o teléfono, deberá informarlo Al Departamento Administrativo y de Recurso Humano y/o quien ejerza tales funciones.

### **CAPÍTULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE**

**ART. 5º.** – El Contrato de Aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (02) años, en la que la persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional, metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo , operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso constituye salario.

#### **PARÁGRAFO:**

1. El término del Contrato de Aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el Aprendiz inicie la formación metódica.
2. Los primeros tres (03) meses se presumen como periodo de prueba durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del Aprendiz, sus actitudes y cualidades personales; y de la otra la conveniencia para éste (SIC) de continuar el Aprendizaje.
3. El Periodo de Prueba a que se refiere éste Artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo.
4. Cuando el Contrato de Aprendizaje termine por cualquier causa la Empresa o Empleador deberá reemplazar al Aprendiz o Aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
5. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de ésta ley, el Contrato de Aprendizaje se regirá por la del Código Sustantivo del Trabajo

**ART. 6º. – FORMALIDADES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.** El Contrato de Aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón Social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de la cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del Contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del Contrato.
13. Firmas de las Partes.

**ART. 7º** - EDAD MINIMA PARA EL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje podrá celebrarse por personas mayores de 14 años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer

conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir, sin que exista otro límite de edad diferente del mencionado, como lo señala el Artículo 2º de la Ley 188 de 1959.

**ART. 8º.** –APOYO DE SOSTENIMIENTO MENSUAL EN LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE. Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea durante el proceso de formación, el reconocimiento de apoyo de sostenimiento mensual se hará en forma proporcional al tiempo de dedicación a cada una de ellas.

**ART. 9º.** – AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirá plenamente por parte del patrocinador así:

- a) Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y la cotización será cubierta plenamente por la empresa patrocinadora, sobre la base de un salario mínimo mensual vigente.
- b) Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al sistema de riesgos profesionales por la Administradora de Riesgos Profesionales, ARP, que cubre la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.

Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea, el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos profesionales.

**ART. 10º.**TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la empresa patrocinadora deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo éste verificarla en cualquier momento.

**ART. 11º.**INCUMPLIMIENTO DE LA RELACION DE APRENDIZAJE POR PARTE DEL APRENDIZ. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, la institución de formación debidamente reconocida por el Estado y la empresa patrocinadora no gestionarán una nueva relación de aprendizaje para el aprendiz que cumpla injustificadamente con la relación de aprendizaje.

**ART. 12º.** DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de dos (02) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva , salvo los siguientes casos, en los cuales se circunscribirá al otorgamiento de formación de práctica empresarial:

- a) Práctica de estudiantes universitarios: en este caso la duración máxima de relación de aprendizaje será el mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de dos (02) años.
- b) Práctica de estudiantes técnicos y tecnólogos: la duración máxima de la relación de aprendizaje será de un (01) año, siempre y cuando las prácticas estén contempladas en el pènsun académico debidamente aprobado por la autoridad competente.

**PARÁGRAFO.-** Los alumnos de educación secundaria podrán ser sujetos del contrato de aprendizaje, siempre y cuando el pènsun académico contemple la formación profesional integral metódica y completa en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o actitud profesional. En la etapa práctica la dedicación del aprendiz debe guardar relación con la formación académica.

#### **CAPÍTULO IV PERÍODO DE PRUEBA**

**ART. 13º.** - La empresa una vez admitida 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.). En caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77 numeral 1 C.S.T.).

**ART. 14º.** - 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 (CST, Art. 77, núm. 1º).

**ART. 15º.** - El período de prueba no puede exceder de dos (02) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (01) 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 (02)

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 (L. 50/90, Art. 7º).

**ART. 16º.** - 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 aquél 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 (CST, Art. 80 conforme la Sentencia T978 del 08 de Octubre de 2004 de la Corte Constitucional).

## **CAPÍTULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ART. 17º.** - Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además, del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos y a todas las prestaciones de Ley. (CST, Art. 6º).

## **CAPÍTULO VI TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA**

**ART. 18º.** - Toda la reglamentación que se desarrolla a continuación contiene los derechos que conservan los trabajadores independiente de que la modalidad de trabajo sea teletrabajo o trabajo en casa.

**ART 19º.** - No puede haber disminuciones unilaterales de salarios, con el pretexto que la actividad se va a desarrollar desde casa o de manera remota.

**ART 20º.** - Las tareas encomendadas por el empleador deben ser ejecutadas de tal manera que permitan el descanso necesario al trabajador con el fin de recuperar fuerzas y compartir con su núcleo familiar.

**ART. 21º.** - Para el seguimiento de las tareas a cargo del trabajador se deben precisar los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación y aprobación o retroalimentación respecto de reporte y/o resultados de estas.

**ART 22º.** - La empresa debe garantizar la dignidad humana del trabajador, la igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, el derecho a la intimidad y la privacidad de la persona que trabaja desde casa.

**ART 23º.** - Para respetar los derechos de los trabajadores, la empresa evitará solicitudes o requerimientos por fuera del horario laboral establecido en el contrato de trabajo, incluyendo los fines de semana, días festivos, y de descanso; en tal sentido, de manera prioritaria se respetarán estos tiempos dentro del marco de los derechos del trabajador.

**PARÁGRAFO.** - En todo caso es necesario tener en cuenta que en la prestación del servicio pueden presentarse contingencias que ameriten la atención del trabajador y que, por ser excepcionales y necesarias deben ser atendidas de forma prioritaria sin que tal circunstancia eventual pueda ser considerada como una forma de acoso laboral.

**ART 24º.** - La empresa deberá mantener los lapsos señalados por la Ley en su horario laboral para las trabajadoras que se encuentren en período de lactancia.

**ART 25º.** - Durante el período de trabajo en casa, seguirá vigente el procedimiento disciplinario conocido por las partes (trabajador y empleador).

**ART 26º.** - El trabajo en casa debe ajustarse a las disposiciones laborales contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, entre otras, la referente a la jornada máxima permitida que dispone que la jornada máxima legal corresponde a 08 horas diarias y 46 horas semanales.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** - En igual sentido, en el trabajo en casa debe tenerse en cuenta que en ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (02) horas diarias y doce (12) semanales.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** - Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en un mismo día laborar horas extras.

**ART 27º.** - La empresa y trabajadores se deben ceñir al horario y jornada de trabajo, con el fin de garantizar el derecho a la desconexión laboral digital y evitar así mismo los impactos que se puedan generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los trabajadores.

**ART 28º.** - Cuando a petición del empleador, el trabajo en casa deba ser desarrollado en una jornada laboral superior a la prevista en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, procederá el pago de horas extras y recargos por trabajo en dominicales y festivos, si es el caso.

**ART 29º.** - Las labores encomendadas al trabajador deben obedecer a la carga habitual de trabajo, sin sobrecargas adicionales o por fuera de la cotidianidad del servicio. En todo caso, debe tenerse en cuenta que se pueden presentar contingencias en el servicio que deben atenderse con el fin de evitar un perjuicio mayor al empleador.

**ART 30°.-** La empresa debe promover espacios que permitan al trabajador realizar pausas activas, de higiene y de protección de la salud, así como un descanso mínimo entre reuniones continuas. En este sentido, el trabajador debe acatar las pautas que sobre el particular se establezcan, así como velar por su autocuidado.

**ART 31°.-** La empresa garantizará que las horas de trabajo al día se distribuyan al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo en casa, a las necesidades de los trabajadores y a la armonización de la vida familiar con la laboral, este tiempo de descanso no se computa en su jornada diaria. Si la empresa tiene establecidos intermedios adicionales a los señalados en la ley, estos deben mantenerse y aplicarse.

**PARÁGRAFO.-** No obstante, por consenso entre las partes, pueden acumularse a la hora del almuerzo para facilitar la preparación de los alimentos y el desarrollo de la vida familiar.

**ART 32°.-** De conformidad con lo dispuesto en la ley, quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo, los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o de manejo.

**ART 33°.-** El derecho al descanso, al ocio y al sano entretenimiento debe ser respetado a través de las estrategias que promoverán los empleadores y que se basan esencialmente en el respeto del tiempo libre del trabajador.

**PARÁGRAFO:-** La Empresa no podrá asignar cargas de trabajo diferentes a las que correspondan dentro de la jornada laboral, de tal manera que no se interfiera en los espacios personales y familiares del trabajador.

**ART 34°.-** De igual forma, la empresa debe respetar el trabajo en los días pactados; en ese sentido, en los fines de semana y días de descanso se evitará la solicitud de tareas.

**ART 35°.-** Los correos electrónicos y mensajes serán atendidos de manera prioritaria por el trabajador durante la jornada laboral, respetando siempre la vida personal y los espacios de descanso a los que este tiene derecho.

**PARÁGRAFO.-** Las partes serán cuidadosas del manejo que se brinde a la información o datos que se transmitan a través de otros medios.

**ART 36°.-** El empleador debe incluir el trabajo en casa dentro de su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos.

**PARÁGRAFO.-** Así mismo, adoptará las acciones que sean necesarias dentro de su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

**ART 37°.-** El empleador deberá notificar a la Administradora de Riesgos Laborales la ejecución temporal de actividades del trabajador desde su casa, indicando las condiciones de modo, tiempo y lugar.

**ART 38°.-** Las Administradoras de Riesgos Laborales incluirán el trabajo en casa dentro de sus actividades de promoción y prevención.

**PARÁGRAFO.-** Así mismo, suministrarán soporte a la empresa sobre la realización de pausas activas, las cuales se deben incluir dentro de la jornada laboral de manera virtual, ya sea mediante videos o video conferencia.

**ART 39°.-** La Administradora de Riesgos Laborales deberá enviar recomendaciones sobre la postura y ubicación de los elementos utilizados para la realización de la labor del trabajador.

**ART 40°.-** La empresa deberá realizar una retroalimentación constante con sus trabajadores sobre las dificultades que tenga para el desarrollo de su labor y buscar posibles soluciones.

**ART 41°.-** La empresa deberá realizar un seguimiento a sus trabajadores sobre su estado de salud y las recomendaciones de autocuidado para prevenir el contagio de COVID-19, conforme a las recomendaciones realizadas por las diferentes entidades del Estado dentro de los protocolos expedidos para ello.

**ART 42°.-** Los trabajadores deberán cumplir desde casa, las normas, reglamentos e instrucciones relacionadas con la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, procurar desde casa el cuidado integral de su salud, así como suministrar a la empresa información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar, o la de otros trabajadores o la de la Empresa.

**PARÁGRAFO.-** Igualmente es deber de los trabajadores, participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo, o como vigías ocupacionales, reportar accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente, participar en los programas y actividades virtuales de promoción de la salud y prevención de la enfermedad laboral que se adelanten por el empleador

o la ARL, reportar accidentes, incidentes de trabajo e incapacidades y en general, cumplir con todas las obligaciones previstas en la normatividad.

**ART 43°.-** La empresa debe contar y dar a conocer a los trabajadores los mecanismos de comunicación como correos electrónicos y líneas telefónicas directas en las que se podrá reportar cualquier tipo de novedad derivada del desempeño de sus labores en trabajo en casa.

De igual manera deberá instruir a los trabajadores sobre cómo se debe efectuar el reporte de accidentes o incidentes de trabajo.

**ART 44°.-** De igual manera, el Comité de Convivencia Laboral debe contar con los mecanismos que faciliten a los trabajadores el reporte de quejas.

**PARÁGRAFO PRIMERO.-** Una vez terminado el estado de emergencia sanitaria, la empresa podrá establecer el trabajo en casa de acuerdo con los lineamientos que establezca la respectiva normatividad que lo regule.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.-** En caso de realizar funciones diferentes a las asignadas en el contrato de trabajo deberá mediar mutuo acuerdo entre las partes, las cuales deben ser incorporadas en el contrato de trabajo, por medio de otrosí.

**PARÁGRAFO TERCERO.-** Los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos mensuales vigentes y que tengan derecho a auxilio de transporte, en su remplazo recibirán auxilio de conectividad.

### TELETRABAJO

**ART 45°.-** Teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

**ART 46°.-** El teletrabajo puede revestir las formas previstas en la ley y decretos.

**ART 47°.-** Con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral, los trabajadores deberán tener en cuenta las indicaciones efectuadas por la empresa y en especial aquellas contenidas en el presente Reglamento para el manejo de los equipos y programas que se entreguen.

**PARÁGRAFO PRIMERO.-** Los trabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones para garantizar el adecuado uso de equipos y programas entregados:

1. Los elementos que se entreguen a los trabajadores serán responsabilidad directa y personal de éstos.
2. Sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los trabajadores en desarrollo del contrato de trabajo con la Institución.
3. Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la empresa imparta para el uso adecuado de los equipos y programas.
4. Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños.
5. Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los trabajadores son intransferibles y de su uso exclusivo.
6. Los trabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas.
7. Aquellas contenidas en las políticas internas que existan en la Institución.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.-** El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes determinadas se constituye como una falta grave y una violación a las obligaciones y prohibiciones que rigen los contratos de trabajo entre los teletrabajadores y la Empresa.

**ART 48°.-** Los trabajadores deberán garantizar de forma íntegra la confidencialidad y reserva de la información a la que tengan conocimiento en ejecución de sus funciones, la cual en todo caso sólo podrá ser utilizada como desarrollo de su contrato de trabajo.

**PARÁGRAFO.-** Se prohíbe expresamente revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de la Entidad a la cual hayan tenido acceso los trabajadores, o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.

**ART 49°.-** En materia de seguridad y previsión de riesgos laborales, el teletrabajo operará en la empresa teniendo en cuenta las condiciones especiales establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y las sugerencias efectuadas por la Administradora de Riesgos Laborales.

## CAPÍTULO VII

### HORAS DE ENTRADA Y SALIDA DE LOS TRABAJADORES; TIEMPO DESTINADO PARA LAS COMIDAS Y PERIODOS DE DESCANSO DURANTE LA JORNADA

**ART. 50°.** – Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan:

#### PERSONAL ADMINISTRATIVO

- LUNES A VIERNES: HORA DE INGRESO: 8:00 a.m.  
DESCANSO EN LA MAÑANA: 10 minutos  
TIEMPO DE ALMUERZO: 60 minutos entre las 12 m y la 2:00 p.m.  
HORA DE SALIDA: 5:00 p.m.  
SABADOS: Ingreso:8 am Salida: 12 pm

#### PERSONAL DE CIRUGÍA

Para el personal de esta área, se lleva a cabo cuadro de turnos, debiendo laborar jornadas de doce (8) horas, cuatro (5) días a la semana entre lunes y viernes desde las 7:00 a.m. hasta las 7:00 p.m. y sábados de 7 am a 5pm.

DESCANSO EN LA MAÑANA: 10 minutos

TIEMPO DE ALMUERZO: 60 minutos entre las 12 m y las 2:00 p.m.

#### PERSONAL SERVICIOS GENERALES

- PRIMER TURNO: LUNES A VIERNES: AREA ADMINISTRATIVAS  
HORA DE INGRESO: 7:00 a.m.  
HORA DE SALIDA: 4:00 p.m.  
SABADO: 7:30 am a 12 p.m.

- SEGUNDO TURNO: LUNES A VIERNES: AREA QUIRURGICA

Para el personal de esta área, se lleva a cabo cuadro de turnos, debiendo laborar jornadas de doce (8) horas, cuatro (5) días a la semana entre lunes y viernes desde las 7:00 a.m. hasta las 7:00 p.m. y sábados de 7 am a 5pm.

PARA AMBOS TURNOS

DESCANSO EN LA MAÑANA: 10 minutos

TIEMPO DE ALMUERZO: 60 minutos entre las 12 m y las 2:00 p.m.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** En caso de que la empresa labore el día domingo, Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá lo estipulado en la Ley 789 del 2002. (art 179 código del trabajo modificado por la ley 789 del 2002 art 26)

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** - Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y seis (46) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (02) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, art. 21).

**PARÁGRAFO TERCERO.** - JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Art. 51 Ley 789/02, que modificó el inciso primero del literal c) e incluyó el d) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo).

- c) 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 (06) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.
- d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y siete (47) 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 6:00 a.m. a 10:00 p.m. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002).

Consideraciones: En el marco de la jornada flexible, se establece un límite de 9 horas diarias, pero este solo entrará en vigor una vez que se haya completado el período de implementación gradual, es decir, cuando la jornada máxima sea de 42 horas. Hasta entonces, el límite seguirá siendo de 10 horas diarias. Además,

con la jornada flexible, se eliminará la antigua restricción de programar turnos únicamente entre las 6 am y las 9 pm (jornada diurna). Una vez que la jornada máxima alcance las 42 horas, los turnos podrán programarse en cualquier momento del día (jornada diurna o nocturna) bajo esta modalidad. (Ley 2101 DE 2021).

**ART. 51°. - PROHIBICIÓN DE DOS TURNOS DE TRABAJO:** El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (artículo 161, C.S.T., subrogado por el artículo 20, Ley 50 de 1990, literal d), adicionado por el artículo 51, Ley 789 de 2002).

**ART. 52°. DESCANSO EN EL DÍA SÁBADO:** Pueden repartirse las cuarenta y seis (46) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (02) horas, 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. (Artículo 167 C.S.T.)

**ART. 53°. TRABAJADORES DE DIRECCIÓN, MANEJO Y CONFIANZA:** No habrá limitaciones de jornada para los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, confianza, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo.

**ART. 54°. AUMENTO DEL LIMITE MAXIMO DE JORNADA DE TRABAJO:** El límite máximo de horas de trabajo previsto para la jornada ordinaria puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. El empleador debe anotar en un registro, las horas extraordinarias efectuadas. (Artículo 163 del Código Sustantivo de Trabajo).

### **CAPÍTULO VIII LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**ART. 55°. -** La definición de trabajo ordinario y nocturno se fundamenta en el artículo 25 de la ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo. 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.).

**ART. 56°. -** 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 (CST, art. 159).

**ART. 57°. -** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste (Dcto 13/67, art. 1º).

#### **ART. 58°. - TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.**

1. El trabajo nocturno, por el solo 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 1990.
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 (L. 50/90, art. 24). **PARÁGRAFO.** - La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

**ART. 59º.** - La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores

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

## **CAPÍTULO IX DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO Y REMUNERACIÓN DE TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO**

**ART. 60º.** - Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. La empresa concederá a sus trabajadores un día de descanso, por cada seis días de trabajo.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los días de fiesta de carácter civil o religioso oficiales.
2. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51 de Dic 22/83).

**PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.** Artículo 26 Ley 789 de 2002 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.

**PARÁGRAFO 2.1:** 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. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio. Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 de 2002 se aplazarán en su aplicación frente a contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1 de abril del año 2003.

### **AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL**

Cuando se tratare 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 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 (art.185, C.S.T.).

**ART. 61º.** - El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 18 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.

**ART. 62º.** - Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación 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 (CST, art. 178).

## CAPÍTULO X VACACIONES REMUNERADAS

**ART. 63º.** - Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, Art. 186, núm. 1º).

**ART. 64º.** - 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 (CST, Art. 187).

**ART. 65º.** - Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

**ART. 66º.** - El Empleador y Trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Para el caso de la liquidación se tomará como base el último salario devengado por el trabajador. (CST, Art. 189-Modificado por la Ley 1429/2010, Art. 20).

**ART 67º.-** 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. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, en los términos del presente artículo (Artículo, 190, C.S.T.- modificado. D.13/67, art 6º, Conc. D.R. 995/68 art. 7)

**ART. 68º.** - 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.

**ART. 69º.** - Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotarán la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5º).

**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 éste sea (L. 50/90, art. 3º, par).

### ACUMULACIÓN DE VACACIONES:

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis
2. (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
3. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
4. 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 a los de la residencia de sus familiares.
5. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en los términos del presente artículo. Artículo 2.2.1.2.2.2. (Decreto 995 de 1968, art 7)

## CAPÍTULO XI LICENCIAS Y PERMISOS

**ART. 70º.** - - Estas licencias y permisos son entendidas como el derecho de todos los empleados a un tiempo remunerado en el que no tienen que trabajar y que se deriva de la maternidad, paternidad o fallecimiento de un familiar, cónyuge o compañero permanente según lo establecido en la ley, así:

**1. Licencia preparto.** Se trata de una licencia remunerada a la que tienen derecho las empleadas en estado de embarazo y consiste en un período de una (1) semana previa a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa

al parto podrá gozar de las dos (2) semanas. Estas dos (2) semanas hacen parte de las dieciocho (18) semanas de licencia de maternidad a las que tiene derecho el trabajador.

**2. Licencia por maternidad.** Se trata de una licencia remunerada a la que tienen derecho las trabajadoras en estado de embarazo y consiste en un período de dieciocho (18) semanas posteriores a la fecha del parto o desde que el médico la autorice. Generalmente una o dos semanas previas al nacimiento.

La ley ha establecido que, si se trata de un parto múltiple, un parto riesgoso o si el bebé nace con alguna dificultad de salud, la licencia será de veinte (20) semanas.

**PARÁGRAFO PRIMERO.-** La licencia por maternidad también es un derecho de los trabajadores adoptantes, que se extenderá a las madres o padres únicos adoptantes conforme a lo establecido en la ley.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.-** Para tales casos, se considerará que la fecha del parto es la fecha oficial de entrega del bebé adoptado.

**PARÁGRAFO TERCERO.-** Si el trabajador muere durante el parto, el padre o quien quiera que quede a cargo del bebé, si en ese momento fuese empleado de la empresa, podrá tomar la licencia de dieciocho (18) semanas a la cual tenía derecho la madre. De la misma manera, si la madre muere durante la licencia, el padre o quien quiera que quede a cargo del bebé, si en ese momento fuese empleado de la empresa, podrá tomar el tiempo restante de la licencia.

**PARÁGRAFO CUARTO.-** Cuando el bebé es prematuro, las dieciocho (18) semanas comenzarán a contar desde la fecha en la que el médico estimaba la fecha del parto. En consecuencia, el trabajador no asistirá al trabajo durante el tiempo que le restaba de embarazo (tiempo que será remunerado) y las dieciocho (18) semanas de la licencia.

**3. Licencia por paternidad.** Se trata de una licencia remunerada a la que tienen derecho todos los trabajadores y consiste, según la ley, en un período de dos semanas posteriores a la fecha del parto de su hijo/hija.

**4. Período de lactancia.** Con el fin de que la madre pueda alimentar a su bebé, la ley establece que a los trabajadores se les debe conceder una (1) hora diaria de permiso remunerado durante los seis (6) primeros meses de vida del bebé.

**5. Licencia por luto.** Esta licencia remunerada se les concede a todos los trabajadores y consiste en cinco (5) días hábiles. Se otorga en caso de que fallezca su cónyuge, compañero(a) permanente, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos), primero de afinidad (suegros, nuera, yerno) y primero civil (padres adoptantes, hijos adoptivos). Estos días no se pueden aplazar, acumular o negociar.

**PARÁGRAFO.-** Para el trámite de las licencias deberán gestionarse ante Gestión Humana, quien se coordinará con la Gerencia para efectos de la aprobación respectiva.

**ART 71°.-** Para hacer efectivo los siguientes permisos de trabajo, el trabajador debe contar con la previa autorización del jefe del área y entregar a Gestión Humana los documentos que verifiquen el motivo del permiso:

**1. Calamidad doméstica grave:** Se presenta cuando el trabajador atraviesa un suceso familiar o personal grave que afecta el correcto desarrollo de sus funciones. La cantidad de días por calamidad doméstica grave se definirán por parte de la empresa bajo parámetros de razonabilidad y de proporcionalidad, y que no afecten el normal desarrollo de las actividades de la empresa y al tiempo que se respetan los derechos del trabajador

**2. Permiso obligatorio Jurado de Votación:** Se concederá cuando la Registraduría Nacional del estado Civil, convoque oficialmente al trabajador para ejercer como jurado de votación, en representación de la sociedad civil. En lo relativo al desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en el caso concreto de los jurados de votación, la ley concede el derecho de (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación.

**ART. 72.-** De acuerdo con lo establecido por la registraduría para efectos del proceso de votación, se concederán los permisos requeridos remunerados.

**ART. 73°.-** Se denomina licencia no remunerada aquella en la que la empresa le otorga al trabajador para que se ausente del trabajo por un determinado tiempo y en consecuencia no se le remunera, puesto que el trabajador no presta sus servicios durante el tiempo que dure la licencia.

**PARÁGRAFO PRIMERO.-** Es facultativo del empleador otorgarla o no.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** – Las licencias no remuneradas suspenden el contrato de trabajo sin dejarlo a terminar y tiene efectos en las prestaciones sociales y en la seguridad social.

**ART. 74°.-** Para hacer efectivos los permisos no obligatorios y los permisos no contemplados en este reglamento interno, el trabajador debe contar con previa autorización del líder de su área y entregar los documentos que soporten el motivo al área de Gestión Humana .

**ART. 75°°.** El personal que falte por motivos de salud, deberá reportar al jefe inmediato y este al Departamento Administrativo y de Recurso Humano.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Para el caso de las incapacidades, el trabajador deberá tramitar ante su EPS el respectivo soporte, para ser presentado al jefe inmediato el cual debe coincidir con los días faltados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Salvo casos de urgencia el permiso para concurrir al médico deber pedirse por lo menos con dos (2) días hábiles de anticipación para que la empresa provea lo necesario para su normal funcionamiento.

Esta solicitud deberá ser firmada por el trabajador anotando en ella la hora de salida y de regreso al trabajo acordada con el jefe inmediato, la cual no podrá ser superior a las 4 horas laborales.

En caso de no ser posible dar tal aviso, por ataque súbito o por encontrarse fuera del servicio, deberá comprobar el tiempo empleado en la cita por medio de la constancia que entregue la entidad prestadora de los servicios en salud. Este permiso será remunerado siempre y cuando el trabajador solicite el permiso y presente los soportes respectivos de acuerdo a lo establecido en el presente artículo.

En todo caso cualquier ausencia motivada por asuntos relacionados con salud, deberá ser comprobada y en caso contrario se tendrá como inasistencia o retardo al trabajo y se aplicarán las sanciones previstas en este reglamento para eventualidades. Cualquier información inexacta, adulteración de tarjetas, registros de control médico, constancias de inasistencias al servicio o cualquier asunto relacionado con la cita respectiva o con una institución prestadora de servicios de salud, se tendrá como falta grave para todos los efectos legales.

## **CAPÍTULO XII**

### **SALARIO MÍNIMO O CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN**

**ART. 76°.** - 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 éstas, 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, extralegales, 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. La suma total convenida por concepto del salario integral, será la base para remunerar vacaciones y liquidar la indemnización por DESPIDO INJUSTO.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, y cajas de compensación familiar, pero en el caso de esta última entidad, 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 (L. 50/90, art. 18).

**ART. 77º.** - Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (CST, art. 133).

### **DÍAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN**

**ART. 78º.** - El periodo de pago del salario será quincenal. Los días de pago serán los 15 para la primera quincena y el día 30 del siguiente mes para la segunda quincena

**ART. 79º.** - El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, 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.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SISTEMA DE GESTIÓN, SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.**

**ART. 80º.** - 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 Riesgos Profesionales y ejecución del programa de Salud Ocupacional con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ART. 81º.** - Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, ARP, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados, en caso de no afiliación estarán a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ART. 82º.** - Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante o a quien haga sus veces y deberá hacer los trámites pertinentes 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.

**ART. 83º.** - Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la 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.

**ART. 84º.** - 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 empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo 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 de los programas de salud ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Art. 91 Decreto 1295 de 1.994).

**ART. 85º.** - 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, tomará todas las demás 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.

**ART. 86º.** - En caso de accidente no mortal, aun el más leve o incidente, 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.

**ART. 87º.** - Todas las empresas 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 frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de Riesgos Profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los 2 días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ART. 88º.** - 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 profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 del 17 de Diciembre de 2002 del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

**ART 89º.** - Se espera que los trabajadores conozcan a qué peligros están expuestos en el ejercicio de sus labores, para evitar enfermedades laborales y accidentes de trabajo, y en caso de que se presenten, sepan cómo manejarlos. Este capítulo tiene los propósitos de informar a los trabajadores sobre los factores que pueden poner en riesgo su seguridad en el trabajo, así:

**1. Enfermedad laboral.** Es aquella enfermedad adquirida como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el empleado trabaja. En caso de que un trabajador adquiera una enfermedad laboral, el Departamento Médico, Seguridad y Salud en el Trabajo junto con la Jefatura de Servicios y Relaciones Laborales, acompañarán al empleado durante la calificación de su enfermedad por la EPS o ARL y aplicarán las medidas necesarias para que pueda continuar laborando según las indicaciones y prescripciones médicas establecidas por las entidades. Una vez que al trabajador se le ha diagnosticado una enfermedad laboral, deberá asistir a las citas médicas de evaluación y control y seguir las recomendaciones definidas por el médico tratante.

**2. Accidente de trabajo.** Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el empleado una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Puede ocurrir durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa cuando el transporte lo suministra la Empresa. Puede también ocurrir fuera del lugar y las horas de trabajo si el trabajador se encuentra en la ejecución de directrices señaladas por la Empresa. Asimismo, puede ocurrir en actividades deportivas, recreativas o culturales si el empleado actúa por cuenta o en representación de la Empresa.

El accidente de trabajo se debe informar inmediatamente al Jefe inmediato y al encargado del SGSST Empresa, éste último reportará el evento ocurrido ante la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

Se entiende que no es accidente de trabajo el que suceda durante las horas de almuerzo en desarrollo de la jornada laboral ordinaria.

**1. Acto inseguro.** Son las fallas, olvidos, errores u omisiones que hacen las personas al realizar un trabajo, tarea o actividad y que pudieran ponerlas en riesgo de sufrir un accidente.

**2. Condición insegura.** Son las instalaciones, equipos de trabajo, maquinaria y herramientas que no están en condiciones de ser usados y de realizar el trabajo para el cual fueron diseñadas o creadas y que ponen en riesgo de sufrir un accidente a los trabajadores que las usan.

**3. Incidente.** Es cualquier suceso acontecido en el curso del trabajo o en relación con este, que pudo ser un accidente, pero las personas involucradas no sufrieron lesiones, así como tampoco se presentaron daños a la propiedad de la empresa o pérdidas en los procesos.

**4. Factores de riesgos.** Son aquellos factores propios del ambiente de trabajo que pueden afectar la salud del trabajador. En la empresa existen los siguientes riesgos: biológicos, físicos, químicos, psicosociales, biomecánicos, físicos, altura, mecánico, locativo, fallas técnicas, fenómenos naturales, incendios, explosiones y otros.

#### **CAPÍTULO XIV PRESCRICIÓN DE ORDEN**

**ART. 90º.** - Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores;
2. Respeto a sus compañeros de trabajo;
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores;
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa;
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible;
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa;
7. Ser verídico en todo caso;
8. 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;
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo
10. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros
- 11 No prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni trabajar por cuenta propia en el mismo oficio de LA EMPRESA, durante la vigencia del contrato de trabajo.

#### **CAPÍTULO XV ORDEN JERÁRQUICO**

**ART. 91º.** - El Orden Jerárquico, para efectos de organización y autoridad, de acuerdo con los cargos existentes en LATIN SURGERY CLÍNICA DE CIRUGIA PLASTICA SAS, es el siguiente:

- Junta Directiva
- Gerente General
- Directores de Departamento
- Coordinadores Líderes
- Auxiliares

**PARÁGRAFO.** - De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa LATIN SURGERY CLÍNICA DE CIRUGIA PLASTICA SAS, :

- GERENCIA GENERAL
- COORDINADOR DE GESTION HUMANA
- LIDER O RESPONSABLE DE LOS PROCESOS

#### **CAPÍTULO XVI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES**

**ART. 92º.** - Queda prohibido emplear a los menores de 18 años y a las mujeres en trabajos 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 Art. 242 del C.S.T.).

**Art. 93º.-** 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 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 expuesto 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 radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajos 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 de pañoleros o fogoneros, o en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del 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, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correa de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajos de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajos en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajos de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajos 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 agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Protección Social.

**PARÁGRAFO PRIMERO.-** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje, o en un Instituto Técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una Institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Protección Social, o que obtenga el Certificado de Aptitud Profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, puedan ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes, (Arts. 245 y 246 del Decreto 2737 de 1989). Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores. No obstante, los mayores de dieciséis (16) años y los 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. ( Art. 243 del Decreto 2737 de 1989).

**PARÁGRAFO SEGUNDO.-** El menor trabajador tendrá derecho a la capacitación y se le otorgará permiso no remunerado cuando una actividad escolar así lo requiera.

## **CAPÍTULO XVII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**

**ART. 94º.** - Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Proporcionar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la Seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para tal 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 y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en 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 el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 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. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a la leyes.
9. Adicionado L.1280/2009. Art. 1º. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este numeral.  
Este hecho deberá demostrarse mediante documentos expedidos por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

**PARÁGRAFO.-** Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

1. Adicionado L.1468/2011. Art. 3º. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el Numeral 1º. Del Artículo 236, de tal forma que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el Numeral 3º del cotado Artículo 236 del C.S.T.

**ART. 95º.-** 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, 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 del 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 estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por la empresa y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes 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 (CST, art. 58).
9. Acatar y aplicar las medidas de seguridad y salud en el trabajo, además de las medidas de higiene y bioseguridad necesarias.
10. Cumplir de forma adecuada los protocolos de Bioseguridad establecidos por el empleador, de igual forma deberá cumplir las disposiciones expedidas en tal sentido por el Ministerio de Salud y la Protección Social.
11. Usar los elementos e instrumentos de protección y seguridad laboral.
12. Guardar diligencia y cuidado en el uso y mantenimiento de los elementos e instrumentos de labor.
13. Está prohibido fumar, e ingerir bebidas con alcohol o sustancias psicoactivas en el sitio o lugar de trabajo, así como en los campos o empresas donde se adelante la operación
14. Está prohibido asistir a los sitios de trabajo bajo el efecto de alcohol o sustancias psicoactivas.
15. Practicarse las pruebas sobre el estado de salud y aptitudes (alcoholemia, fármacos, fuerza o similares) que realiza la empresa periódicamente para comprobar que el empleado está en posibilidad de cumplir las funciones contratadas y que no amenaza su salud ni la operación del empleador.
16. Sujetarse a las normas, procedimientos y reglamentos que se establezcan en los lugares en donde el empleador adelante actividades u operaciones según indica el contrato.
17. En caso de una incapacidad, el colaborador debe notificar el mismo día o a más tardar al día siguiente el evento al Jefe inmediato y/o a Gestión Humana, para los trámites pertinentes antes los administradores del sistema de seguridad social.
18. De acuerdo con las condiciones establecidas por la Ley y las que fije la empresa, someterse a todos los exámenes médicos ocupacionales.
19. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por la empresa dentro o fuera de su recinto, a los que se le invita o se le indica participar.
20. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales y de las de este Reglamento, o las que le sean asignadas por la empresa al trabajador en los Estatutos, Manuales de funciones, descripción de oficios, convención colectiva, pacto colectivo, contrato colectivo, laudo arbitral, cartas o circulares.
21. Acatar y aplicar las medidas de seguridad y salud en el trabajo, además de las medidas de higiene y bioseguridad necesarias.
22. Cumplir de forma adecuada los protocolos de Bioseguridad establecidos por el empleador, de igual forma deberá cumplir las disposiciones expedidas en tal sentido por el Ministerio de Salud y la Protección Social.
23. No prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni trabajar por cuenta propia en el mismo oficio de LA EMPRESA, durante la vigencia del contrato de trabajo.

**ART. 96º.** - Se prohíbe a la empresa:

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 del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice;
  - c) El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) del salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
  - d) En cuanto a las cesantías, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de el artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
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 el ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en el sitio de trabajo.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra, "cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se paren o sean separados del servicio.
9. 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 aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

**ART. 97º.** - Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
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, 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 empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).
9. Abandonar transitoriamente el sitio o lugar de trabajo sin motivo justificado o explicable.
10. Propiciar escándalos o riñas dentro de las instalaciones de la empresa.
11. Realizar pedidos personales, a través de la empresa, a los proveedores de la misma y/o a cualquier otra entidad.
12. Revelar datos, informes, documentos o notas de carácter reservado de la empresa, que a juicio de ésta le ocasione perjuicios de cualquier orden en forma directa e indirecta.
13. No cumplir con las medidas de Higiene y Seguridad Industrial, consagradas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, en el Sistema de Gestión de la Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente o en cualquier otro instructivo de la empresa.
14. Faltar al respeto a sus superiores y compañeros.
15. Desperdiciar o dar mal uso a los elementos de trabajo, así como darles aplicación o uso indebido que pueda acarrear su pérdida, avería o extravío.
16. Producir daños a los uniformes y/o elementos de trabajo, salvo que éste se produzca por desgaste normal.
17. Utilizar el tiempo laboral para realizar actividades de tipo personal.
18. Utilizar los equipos electrónicos para beneficio personal.
19. Utilizar las herramientas web para beneficio personal.
20. Utilizar el celular en planta
21. Incitar a los compañeros de trabajo al desconocimiento de las órdenes que le impartan los superiores.
22. Realizar las actividades de limpieza o arreglo personal en lugares no destinados para estos fines.
23. Recibir dineros o valores a nombre del empleador por conceptos distintos de los que corresponde recaudar en razón de sus funciones.

24. Sin perjuicio de las acciones penales a que hubiere lugar, consignar en la cuenta personal del trabajador o de terceros, los dineros y títulos valores recibidos a nombre del empleador
25. Entregar a terceros, a cualquier título, papelería, recibos, y cualquier documento del empleador, sin la previa autorización escrita de esta o de sus representantes, a menos que se trate de recibos y documentos de deba entregar a los asociados del empleador, por razón de sus funciones y según las reglas previstas para tal efecto.
26. Las demás prohibiciones que resulten de la ley, del contrato de trabajo y de otros reglamentos, circulares y comunicaciones emitidas por la empresa.
27. para el personal operativo se prohíbe el uso de anillos, aretes, pircings, cadenas, relojes y demás objetos que pongan en riesgo su integridad debido al atrapamiento con maquinas u objetos
28. tomar fotos ó videos de las instalaciones, máquinas, procesos y productos terminados o en proceso.
29. Uso de radio, audifonos y/o escuchar música, en horario laboral.
30. Prestar directa o indirectamente servicios laborales a otros empleadores, trabajar por cuenta propia en el mismo oficio de LA EMPRESA, durante la vigencia del contrato de trabajo.

## CAPÍTULO XVIII

### ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ART. 98º.** - La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

**PARÁGRAFO. PARAMETROS PARA ESTABLECER EL TIPO DE FALTA.** La empresa establece los siguientes parámetros para valorar si una falta es grave o es leve.

**FALTA GRAVE:** Es considerada grave la falta cometida en forma voluntaria o por grave negligencia o grave descuido del trabajador y que causa lesión o perjudique, atente o afecte los intereses económicos, financieros, morales o de prestigio u otros de la empresa como tal, o de sus Directivas o de los mismos trabajadores, e incluso de clientes, usuarios o visitantes o cuando el trabajador ha incurrido en forma repetida en la misma falta sin demostrar interés en corregir la conducta reprochable.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** La levedad o gravedad de las faltas se determinarán atendiendo a los siguientes criterios:

El grado de culpabilidad.  
La afectación del servicio.  
El nivel jerárquico del infractor.  
El perjuicio ocasionado.  
La reiteración de la conducta.

**FALTA LEVE:** Si la falta es involuntaria o constituye una negligencia o descuido que no son de carácter grave, y con ella no se afecta o perjudica, atenta o lesiona el normal desempeño de las labores de la empresa o que las circunstancias en que ocurrió la falta atenúen la gravedad de la misma o cuando no ha habido reincidencia.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Conforme a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia al empleador le compete calificar como grave o como leve la conducta del trabajador.

**PARÁGRAFO TERCERO.** La empresa podrá aplicar al trabajador que incurra en una falta las siguientes sanciones, según la gravedad, complejidad o reincidencia: Llamado de atención o suspensión. El despido no es una sanción disciplinaria sino una forma de terminación del contrato de trabajo.

**ART. 99º.** - Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

1. 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, 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 tercera vez, suspensión en el trabajo por un día y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días.

2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses
5. El no cumplimiento de las actividades del SGSST, por primera vez implica llamado de atención, por segunda vez, suspensión hasta por tres días.
6. La pérdida de los Elementos de protección de personal (EPP) , 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 tercera vez, multa por la tercera parte del salario de un día, por la cuarta vez llamado de atención con copia a la hoja de vida, y por quinta vez suspensión en el trabajo por un día.
7. La pérdida de las herramientas de trabajo, implica por primera y segunda vez, el descuento por nómina del valor de la herramienta extraviada. (y si llega la tercera vez?)
8. El no acatar las normas de seguridad ambiental como: no tirar basuras al piso, no colocar las basuras en el lugar destinado para ello mezclando entre sí los reutilizables con los no reutilizables, no ubicar el reciclaje en el lugar destinado, etc; 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 tercera vez, multa por la tercera parte del salario de un día, por la cuarta vez llamado de atención con copia a la hoja de vida, y por quinta vez suspensión en el trabajo por un día.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** La imposición de multas no impide que la empresa 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** para las faltas leves que no especifique la multa y/o sanción se analizará cada caso de forma independiente para establecerlas

**PARÁGRAFO TERCERO:** es responsabilidad del empleado informar durante las 2 primeras horas de la jornada al jefe inmediato y/o gestión humana la razón por la cual no asistió al trabajo a menos que exista un caso de fuerza mayor que le impida por todos los medios comunicarse

**ART. 100º.-** Constituyen faltas Graves:

1. El retardo hasta de diez (10), minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez;
2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez;
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
5. El no cumplimiento de las actividades del SGSST, por tercera vez.
6. El uso de Facebook y las redes sociales para uso personal de los trabajadores en horas laborales.
7. Inhabilitar, desactivar o burlar las disposiciones de seguridad establecidas por el empleador para uso de internet, correo electrónico y demás herramienta informáticas.
8. La violación de cuales quiera órdenes verbales o escritas de sus superiores; de instrucciones escritas, reglamentos y/o manuales de funciones y procedimientos que establezca la empresa, con el objetivo de dirigir y organizar las relaciones laborales dentro de la empresa y de dar cumplimiento al objeto social de la misma.
9. Incumplir las pautas de comportamiento que se establezcan en relación con la prevención y tratamiento futuro de situaciones de acoso laboral, que forman parte integrante del contrato de trabajo de todo el personal al servicio de la empresa.
10. Presentarse a trabajar o salir del trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes o ser sorprendido en este estado durante el desempeño del oficio.
11. Negociar, donar y/o comerciar con la dotación, elementos y equipos de protección personal y herramientas de trabajo entregados por la empresa para el desempeño de sus funciones.

12. Salir de la empresa o de sus dependencias sin el permiso correspondiente y no presentarse al jefe respectivo tanto al salir como al reingresar al trabajo.
13. Recibir o solicitar dádivas o donaciones a terceras personas, para favorecerlos con actos relacionados con la empresa.
14. Hacer uso de los permisos que se les hayan otorgado en horas y/o días distintos de los fijados y no reanudar labores una vez expirados los términos que se acuerden.
15. Hacer uso de las vacaciones concedidas antes de la fecha fijada para su comienzo y no volver al trabajo sin justa causa, a la expiración de las mismas.
16. Operar o manejar equipos, aparatos o máquinas que no esté autorizado para operar, sin la autorización del jefe respectivo.
17. Negarse sistemáticamente a cumplir órdenes que en el desempeño de su oficio le imparten sus superiores.
18. La violación a las normas especiales que en materia de Seguridad, Salud y Ambiental, seguridad industrial y medio ambiente le instruya el empleador para la ejecución de contratos celebrados con terceros y cuya exigencia sea de obligatorio cumplimiento por parte de los trabajadores de la empresa.
19. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias o las de ley, como el no uso o uso inadecuado de los elementos de protección personal y seguridad industrial (EPP). El no uso de estos elementos 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 tercera vez, suspensión en el trabajo por un día y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días y por quinta vez la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
20. Todo acto de deslealtad contra la empresa o su buen nombre comercial, manifestado públicamente, en forma oral o escrita.
21. No comunicar oportunamente a la empresa situaciones o circunstancias que puedan causar daño o poner en riesgo bienes o personas de la empresa.
22. Dormir durante la jornada de trabajo, bien sea en el lugar de trabajo o en otro diferente, sin la autorización correspondiente.
23. Permitir el acceso a las instalaciones de la empresa de personas extrañas.
24. Permanecer dentro de las instalaciones de la empresa, sin autorización, en horas distintas a las de su turno de trabajo.
25. Comprometer las decisiones de la empresa para beneficiar intereses de terceros, en contradicción con las pautas o normas que señala la empresa o en perjuicio de su patrimonio económico.
26. Destruir, romper o dañar bienes de terceros, causar lesiones o atentar contra la vida e integridad física de cualquier persona, durante el desarrollo de sus funciones.
27. Ejecutar actos de falsedad o engaño que produzca o pueda producir perjuicio a la empresa o a terceros.
28. Sustraer enseres o mercancías de la empresa o de sus compañeros de trabajo.
29. Haber presentado a la empresa para la admisión o con posterioridad a ésta, documentos o informaciones falsos, para cualquier efecto.
30. No notificar a tiempo incapacidades médicas y citas médicas, que se deben presentar mismo día o máximo al día siguiente de ocurrencia del evento.
31. No cumplir las restricciones médicas.
32. No usar debidamente los instrumentos o herramientas, teniendo en cuenta para lo que fueron fabricados.
33. No comunicar inmediatamente a los superiores cuando en la ejecución del trabajo se presentaren fallas o cualquier dificultad grave que no pueda ser subsanada por el personal encargado de efectuar el trabajo.
34. La violación a las normas en materia de Seguridad, Salud en el trabajo y ambiente que le instruya el empleador para la ejecución de sus labores.
35. El incumplimiento de los protocolos de Bioseguridad establecidos por el empleador, además de lo dispuesto por el Ministerio de Salud y la Protección Social, en esta materia.
36. La pérdida de las herramientas de trabajo, implica por tercera vez, suspensión hasta por 5 días y por cuarta vez la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
37. Utilizar el celular en las instalaciones de la IPS.

## **SON JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO UNILATERALMENTE EL CONTRATO DE TRABAJO**

### **A) Por parte del empleador:**

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los diseños, procesos, mejoras, secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 14 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

#### **B). Por parte del trabajador:**

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

## **CAPÍTULO XIX**

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

**ART. 101.-** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el EMPLEADOR oirá al trabajador inculpado directamente y dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva.

Si existiere sindicato y el trabajador perteneciere a él, deberá estar asistido por dos representantes del mismo en caso de no ser sindicalizado si desea ser acompañado por algún compañero de trabajo. (Artículo 115 del C.S.T.).

Representando al empleador, la Coordinadora de Gestión Humana, será quien oirá al trabajador en la diligencia de descargos, las sanciones se definirán en conjunto con el Representante Legal.

#### **ART. 102°.- PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS**

Se establece el siguiente procedimiento para Comprobación de Faltas Disciplinarias y la aplicación de sanciones disciplinarias:

1. La Coordinadora de Gestión Humana de la empresa una vez tenga conocimiento de la falta cometida, levantará un informe de los hechos, con especificación precisa de los cargos, fecha y hora de los acontecimientos, etc.
2. Se procederá a citar por medio de un documento físico al trabajador para oírlo en descargos.
3. Si el trabajador no se presenta en el día y a la hora fijada a sus descargos, se entiende que no tiene descargos que hacer. La Coordinadora de Gestión humana dejara la constancia respectiva en el acta de descargos, haciéndola firmar de dos testigos, lo mismo hará en el caso de que el trabajador o los representantes se negaran a firmar el acta de descargos.
4. Los descargos del trabajador inculpado se harán constar en el acta correspondiente, se procurará obtener las pruebas conducentes para una mejor calificación y esclarecimiento de los hechos.
5. El Representante Legal y la Coordinadora de Gestión humana procederán a aplicar la sanción a que hubiere lugar de acuerdo con este Reglamento y la ley, la cual se notificará al trabajador por escrito.
6. Si entregada la notificación al trabajador, éste se negara a firmarla, quien hace la notificación hará firmar el duplicado de la misma por dos testigos con sus respectivos documentos de identidad, haciendo constar la negativa del trabajador a recibir o firmar el duplicado de la comunicación. De esta manera se entenderá para todos los efectos legales y reglamentarios surtida la notificación de la resolución tomada por la empresa sobre el particular.

**PARÁGRAFO:** La renuencia del trabajador para ser oído en descargos, que haya sido debidamente para adelantar la diligencia dentro del término razonable establecido por el empleador, se tendrá como indicio grave en su contra, salvo que medie causa justificada para la omisión.

**ART. 103°.- SANCIONES SIN EFECTO.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta sin tener en cuenta este trámite (artículo 115, C.S.T.).

**ART. 104°.- INFORME DE LOS HECHOS.** Para la comprobación de la falta cometida por el trabajador se tendrá en cuenta el informe que rinda cualquiera de los empleados que se indican en el Capítulo de "Orden Jerárquico". A falta de tal informe, la comprobación podrá hacerse con el testimonio de los compañeros del trabajador que cometió la infracción.

**ART. 105°.- PRUEBAS DE LA FALTA.** Todos los medios legales de prueba son admisibles para la comprobación de la falta, cuya prueba correrá por parte de la empresa. Al trabajador que alega no haber cometido la falta o tener justificación o excusa le corresponde probar los hechos que lo exculpan.

**ART. 106°.- EFECTOS DE LAS SANCIONES.** Las sanciones deberán ser aplicadas tan pronto se compruebe o conozca la ocurrencia de la falta, a menos que sea necesario cumplir con el trámite de comprobación de faltas, o que la distancia o las condiciones de trabajo impidan al Jefe inmediato conocer de la falta oportunamente.

Las sanciones que acarrear suspensión se empezarán a cumplir en la primera hora hábil del día siguiente a aquel en que se impuso. El trabajador suspendido no podrá estar en su lugar de trabajo. Ni utilizar herramientas o equipos o maquinarias y bienes de la empresa.

Mientras dure la suspensión no tendrá derecho a remuneración alguna, ni derecho al pago del descanso remunerado por días Domingos y Festivos. Además, el tiempo de suspensión no se tendrá en cuenta para contabilizar el tiempo de servicio para efecto de cesantías, vacaciones y jubilación.

Una vez terminado el tiempo de suspensión, el trabajador debe reincorporarse.

Cuando el contrato termina con justa causa, este terminará a partir de la última hora de servicio en el día en que se impuso. El trabajador tendrá derecho a sacar de la empresa sus objetos personales, pero ninguna herramienta o equipo de propiedad de la empresa o sus compañeros. También tendrá derecho a sus prestaciones sociales que el empleador entregará previas las deducciones y retenciones que el trabajador haya autorizado por escrito, a menos que, en razón de la causa del despido, el empleador pueda retener el pago de CESANTIAS (como es el caso de que el despido se debe a hurto, daños intencionales a edificios, maquinarias, equipos, bienes o revelación de secretos técnicos o comerciales con perjuicio grave para el empleador (Artículo 250 del C.S.T.)

#### **ABANDONO DEL TRABAJO**

**ART. 107°.-** El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo el día siguiente que terminen las vacaciones y los permisos o licencias. El incumplimiento de esta obligación implica la terminación intempestiva del contrato de trabajo por abandono voluntario del empleo, salvo fuerza mayor o caso fortuito, cuya demostración satisfactoria deberá hacerse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho.

El trabajador tiene obligación de regresar al trabajo el día siguiente de aquel en que termine la suspensión del trabajo que disciplinariamente se le hubiese impuesto. La no presentación en tal día produce la terminación intempestiva del contrato por abandono voluntario del trabajo, salvo fuerza mayor o caso fortuito, cuya comprobación plena ante la Empresa se efectuará dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento de la sanción.

**ART. 108°.-** En los casos de abandono del trabajo por ausencia o falta injustificada del trabajador durante un lapso superior a cinco (5) días, se entenderá que, de hecho, el trabajador resolvió su contrato de trabajo, dándolo por terminado intempestivamente, sin justa causa comprobada, lo anterior con fundamento en el Artículo 60 N° 4 del C.S.T y el Artículo 62 Subrogado D.L. 2351/65, art 7. N° 6.

#### **CAPÍTULO XX**

#### **MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

**ART. 109°.-** Los mecanismos de prevención de las conductas del d previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en las 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.

**ART. 110° .-** 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 la 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 la vida laboral convivente;
  - 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.

**ART. 111°.-** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de Acoso Laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la Ley para este Procedimiento:

1. La Empresa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita , de acuerdo como esta establecido en la resolución 00000652 de 2012 del 30 de Abril de 2012 y el cual se denominara como COMITÉ DE CONVIVENCIA.
2. EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL realizará las siguientes actividades:
  - a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas , las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
  - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los Artículos anteriores.
  - c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello diere lugar, los casos específicos o puntuales, en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
  - d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
  - e) Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Empresa.
  - f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el Numeral 2º del Artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
  - g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3) Este comité se reunirá por lo menos una vez cada tres meses, se designará representantes por parte del empleador y colaboradores ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de Acoso Laboral con destino al análisis que debe hacer el Comité, así como las sugerencias que a través del Comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4) Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ellos hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5) Si como resultado de la actuación del Comité, este 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.

## **CAPÍTULO XXI**

### **RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

**ART. 112º.** – Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona el JEFE INMEDIATO, Y GESTION HUMANA, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

**ART. 113º.** - 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.

## **CAPÍTULO XXII**

### **PUBLICACIONES**

**ART. 114º.- Publicación.** El empleador debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de (1) copias en caracteres legibles. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

**ART. 115º.- Objeciones.** Artículo modificado por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010. 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.

### **CAPÍTULO XXIII VIGENCIA**

**ART. 116º.** - 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 (CST, Art. 121).

### **CAPÍTULO XXIV PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y PROTECCIÓN DE MENORES**

**ART. 117º.- Descanso remunerado en la Epoca del Parto.**

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas, contadas a partir del día del parto o del tiempo que estipule el médico que debe ausentarse de su trabajo, la licencia sera remunerada con el salario que devengue al entrar el descanso.
2. Se si tratate de una salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiemposi fuere menor.
3. Para efectos de la licencia de que trata éste Artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
  - a) El estado de embarazo de la trabajadora;
  - b) La indicación del día probable del parto, y
  - c) La indicación del día desde cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.
4. Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente Capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.
5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 18 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trata de madres con parto múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el Inciso Anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en doa (02) semanas más.
6. En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posteriorb al parto concedida a la madre.
7. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la epoca del parto tomara las 18 semanas de licencia que tiene derecho de la siguiente manera:
  - a) Licencia de maternidad preparto. Esta sera de dos semanas con la anterioridad a la fecha probable del parto a la fecha acreditada. Si por alguna razon medica, la futura madre no puede optar por estas dos semanas previas, podra disfrutar las 18 semanas en el postparto inmediato. Asi mismo, la futura madre podra trasladar una de las dos semanas de licencia previa, para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaria de diecisiete sermansa postparto y una semana preparto.
  - b) Licencia de Maternidad pos parto. Esta licencia tandra una duracion de dieciseis semanas contadas desde la fecha del parto o trece semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto enb el literal anterior.  
PARÁGRAFO Primero. La trabajadora que haga uso del descanso remunierado en la epoca del parto, tomara las 18 semanas de licencia que tiene derecho de acuerdo con la ley

**PARÁGRAFO PRIMERO.** La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 18 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley.

El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad. Se autorizará al Gobierno Nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente parágrafo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce.

**PARÁGRAFO TERCERO.** Para efecto de la aplicación del numeral 5º del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad.

**ART. 118º.-** Modifíquese el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ART. 239. —Prohibición de despido.

1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.
2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.
3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.
4. En el caso de la mujer trabajadora, además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

## **CAPÍTULO XXV DESCONEXIÓN LABORAL**

**ART. 119º. –** Objeto. Este capítulo tiene por objeto regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

**ART. 120º.-** Definición de Desconexión laboral. Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

**ART. 121º.-** Garantía del derecho a la desconexión laboral. Los trabajadores gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de este capítulo o desmejore las garantías que aquí se establecen.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

**ART. 122º.-** Política de desconexión laboral. Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos:

- a) La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
- b) Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.

- c) Un procedimiento interno para. el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

**ART. 123°.-** Excepciones. No estarán sujetos a lo dispuesto en este capítulo:

- a) Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;
- b) Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro;
- c) Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable

### **CAPÍTULO XXVI SIMPLIFICACIÓN DE TRÁMITES LABORALES**

**ART. 124°.-** Artículo 17 de la Ley 1429 de 2010. Objeciones al reglamento de trabajo. El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho Reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

La Organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince(15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 ó 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo, el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere, y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales, el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

### **CAPÍTULO XXVII DISPOSICIONES FINALES**

**ART. 125°.-** Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

### **CLÁUSULAS INEFICACES**

**ART. 126°.** - 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 (CST, Art. 109).



**CIUDAD :** Cali

**DEPARTAMENTO :** Valle del Cauca

**DIRECCIÓN :** Carrera 42ª # 5ª - 66

**Fecha:** Enero 28 / 2025

**REPRESENTANTE LEGAL :** Monica Lopez