

CAPITULO I

SOMETIMIENTO

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **ENDOSCOPIA DIGESTIVA SAS - INSTITUTO DE LAS DIGESTIVAS I.C.S.**, con domicilio en la ciudad de San José de Cúcuta, con dirección en Avenida 9E # 9 A - 3 9 Banno la Rivera y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISION

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

- Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- Autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el Defensor de Familia cuando sea menor de dieciocho (18) años.
- Certificado judicial emitido por la Policía Nacional
- Certificado de antecedentes disciplinarios emitidos por la procuraduría.
- Certificado del último empleador con quien haya trabajado en el que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- Certificado de estudios cuando corresponda dependiendo del cargo

PARAGRAFO: El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir 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 de 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 primero, Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravedad para las mujeres, solo que se trate de actividades de alto riesgo (artículo 43, C.N. artículo primero y segundo, convenio N° 111 de la OIT, Resolución N° 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de SIDA (Decreto Reglamentario 559 de 991 Art.22), ni la Libreta Militar (Art.111 Decreto 2150 de 1995).

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 12. La empresa una vez Admitido el aspirante podrá estipular con él, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76 C. S. T.).

ARTICULO 13. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77 numeral primero C.S.T.).

ARTICULO 14. El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En el contrato de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebre contrato de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1990).

CAPITULO V.

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 19 TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO.

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

ARTICULO 20 Trabajo suplementario o de horas extras son el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda la máxima legal (artículo 159 C.S.T.).

ARTICULO 21. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T. sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del ministerio de la protección social o autoridad delegada por éste (artículo primero, decreto 13 de 1967).

ARTICULO 22. TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS.

- El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
- El trabajo extra diurno se remunera con un recargo de veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- El trabajo en domingo y festivo se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
- Cada uno de los recargos antedichos se produce, de manera exclusiva es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24 ley 50 de 1990).

PARAGRAFO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1.965.

ARTICULO 23. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 18 de este reglamento.

PARAGRAFO 1. En ningún caso las horas extras de trabajo diurnas y nocturnas podrán exceder de dos (2) horas diarias y de doce (12) semanales.

PARAGRAFO 2. DESCANSO EN DIA SABADO. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 24. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

- Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días juves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y sagrado Corazón De Jesús.
- Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día Lunes se

ARTICULO 15. Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuare al servicio de empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80 C.S.T.).

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIO

ARTICULO 16. 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 de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo sexto, C.S.T.).

CAPITULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 17. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresa así:

DIAS LABORALES: Lunes a Sábado.

HORARIO MAÑANA: 7:00 am a 1:00 pm. Lunes a sábado

HORARIO TARDE 2:00 pm a 6:00 pm. Lunes y Miércoles

1:00 pm a 3:00 pm. Viernes

PERIODOS DE DESCANSO: Domingo y Festivos.

PARAGRAFO 1. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente actividades recreativas, culturales deportivas o de capacitación.

PARAGRAFO 2. JORNADA LABORAL FLEXIBLE. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de cuarenta y ocho (48) días a la semana.

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

El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (Artículo 20 parágrafo Ley 50 de 1990).

ARTICULO 18. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho horas (48) 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 éste, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de un mínimo de cuatro (8) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 AM. A 10 PM.

trasladará al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado se trasladará al lunes.

3.Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARAGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5° ley 50 de 1990).

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

1.El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

2.Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3.Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

Parágrafo 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.

Interpérese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

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

ARTICULO 25. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal C, del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTICULO 26. Cuando por motivo de fiesta no determinada por 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 hubiera realizado.

No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para l suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviera prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 del C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 27. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral primero C.S.T.)

ARTICULO 28. La época de 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 se concederán las vacaciones (Artículo 187 C.S.T.)

ARTICULO 29. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde derecho a reanudarlas (Artículo 188, C.S.T.)

ARTICULO 30 Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria, cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de las vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá para un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado del trabajador (Artículo 189, C.S.T.)

ARTICULO 31. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

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

ARTICULO 32. Durante el periodo 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 liquidación de las vacaciones el valor de trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTICULO 33. Todo empleador llevará un registro de las vacaciones y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1987 Artículo Quinto)

PARAGRAFO: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que esta sea (Artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1990)

PERMISOS

ARTICULO 34. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho del sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento de la empresa, la concesión de los permisos antes dichos estarán sujetos a las siguientes condiciones:

- En caso de calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.
- En caso de enfermos de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan, salvo convención en contrario. En el caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el trabajador deberá solicitarlo con un mínimo de 72 horas de anterioridad para aprobación de los superiores con documento que certifique la veracidad de la consulta médica o exámenes en su defecto (numeral sexto, artículo 57, C.S.T.) el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a

su jornada ordinaria, a opción de la empresa; se debe procurar que estos permisos no sean frecuentes y a horas que no afecten la jornada laboral.

Cuando un trabajador requiera tiempo de la jornada laboral para realizar estudios superiores o estudios referentes a su profesión u oficio, estos deberán ser solicitados con anterioridad a su jefe inmediato con el fin de ser aprobados y serán compensados en tiempo igual de trabajo los días sábados o en su defecto de las horas adicionales laboradas de su jornada ordinaria. Estos permisos no podrán exceder de 5 horas semanales.

Si se llegare a solicitar por parte del trabajador un permiso para actividades personales y se extienda a un día o más, una vez aprobado por su superior, este será concedido y podrá descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria o descontarse del tiempo de vacaciones pendiente por disfrutar, a opción de la empresa.

- Licencia por luto: El empleador Concederá 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 (5) días hábiles, cualquiera que sea su modalidad de contratación o vinculación laboral. La grave calamidad doméstica mencionada en el párrafo anterior no incluye la licencia por luto que trata este numeral. (Art. 57 numeral 10. Adicionado por la ley 1260 de 2009)
- Licencia de paternidad: Se reconocen 8 días hábiles según Ley María C-174 del 2009 y C-633 de 2009.

CAPITULO VII

SALARIOS MINIMOS, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 35. 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 por 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 de Trabajo y las normas concordantes con estas cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de las prestaciones, recargos y extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie. Y en general, las que incluyen en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior a un monto de diez (10) salarios mínimos legales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.
4. El factor exento para el pago de retención en la fuente en materia de salario integral es del 25%.
5. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes a la Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
6. 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 por terminado su contrato de trabajo (Art. 18 Ley 50 de 1990)

ARTICULO 36. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por periodos mayores (Art. 133, C.S.T.)

ARTICULO 37. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese (Art. 138, Numeral primero del C.S.T.)

PERIODOS DE PAGO: El periodo de pago será de cada Quince (15) días.

ARTICULO 38. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos en moneda legal. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor a una semana y para sueldos no mayor a un mes.

al mínimo, las consecuencias del accidente, y reportar el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L. Una vez atendido el trabajador deberá informar el diagnóstico generado y la incapacidad generada si es el caso.

ARTICULO 46. En caso de incidentes de trabajo, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se apliquen las medidas correctivas y preventivas necesarias reduciendo al mínimo el riesgo.

ARTICULO 47. Todas las empresas y las administradoras de riesgos laborales 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 expide.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

El Ministerio de la Protección Social establecerá las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información. (Art. 61, Decreto 1295 de 1994)

ARTICULO 48. 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 de 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 a la ley 1562 de 2012, al decreto 1443 de 2014, Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, Decreto 1072 de 2015 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.

CAPITULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 49. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de Trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e. Ejecutar trabajos que le confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Ser verídico en todo caso.
- h. Informar las condiciones inseguras que detecte en su lugar de trabajo.
- i. Recibir y aceptar las ordenes, 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.
- j. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- k. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- l. Mantenerse en estado de limpieza, en su ropa como en su persona, teniendo en cuenta la clase de labor que le ha sido encomendada y hacer un uso adecuado de las instalaciones de la empresa.
- m. Evitar que terceras personas utilicen información confidencial, materiales, elementos de trabajo, enseres, mobiliario, equipos electrónicos, utensilios de oficina y, en general, los muebles e inmuebles del lugar donde desempeñen sus

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente (Art. 134, C.S.T.)

CAPITULO VIII

SERVICIOS MEDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 39. La empresa, implementará el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo señalado en el Decreto 1072 del 2015 y demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicione.

ARTICULO 40. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la empresa prestadora de salud (E.P.S.) a través de la I.P.S., o por la administradora de riesgos laborales A.R.L. a través de la I.P.S. a la cual se encuentre afiliado el trabajador. En caso de afiliación o suspensión del servicio por causas no atribuibles al empleador, los servicios serán a cargo del empleado, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 41. Estando vigente la relación laboral no se podrá desafiliarse al trabajador ni a sus beneficiarios de servicios de salud, cuando hubiere mediado la correspondiente retención de los recursos por parte del empleador y no hubiere procedido a su giro a la entidad promotora de salud.

ARTICULO 42. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiére 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.

ARTICULO 43. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos 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.

ARTICULO 44. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular las que ordene la empresa para la prevención de enfermedades y de riesgos profesionales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de seguridad y salud en el trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección, respetando el derecho de defensa (Art. 91, literal B, Decreto 1295 de 1994)

ARTICULO 45. En caso de accidente de trabajo, el trabajador debe informar inmediatamente al jefe inmediato, o su representante, quien ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, y la remisión a la IPS más cercana para la asistencia médica y tratamiento oportuno; de igual forma el jefe inmediato informará inmediatamente al encargado de seguridad y salud en el trabajo para que se tomen todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir

funciones, que estén al servicio o beneficio de la empresa o que se hayan dispuesto para uso exclusivo de sus empleados.

- n. Guardar reserva absoluta con relación a los Manuales de Procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de la empresa de cualquier índole o que estén relaciones con los socios, usuarios o contratistas.
- o. No pedir, ofrecer ni aceptar ningún tipo de dadas. Así mismo se abstendrán de recibir remuneración de terceras personas.
- p. Hacer uso adecuado y exclusivo para el trabajo de los medios tecnológicos como Internet, teléfonos fijos, celulares, equipos de oficina, herramientas, entre otros.
- q. Acoger, respetar y dar cumplimiento cabal a las políticas que, para la adecuación y desarrollo de su objeto social, implemente la empresa.
- r. Administrar adecuadamente los recursos de forma seria, segura, rentable y eficiente.

CAPITULO X

ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 50. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, son los siguientes:

GERENTE: Diana Milena Bayona Rozo

SUBGERENTE: Sylvia Abrajim Cortes

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa:

GERENTE: Diana Milena Bayona Rozo

SUBGERENTE: Sylvia Abrajim Cortes

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA LAS MUJERES Y MENORES DE DIECIOCHO (18) AÑOS

ARTICULO 51. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, el 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 (ordinal 3 del Art. 242 del C.S.T.)

ARTICULO 52. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumera, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen los ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde tenga que manipular sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajos en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generan agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables y gaseosas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos de máquina esmeriladoras, afiliado a herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fabrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y empuje de pesadas de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

radicarse en otro lugar el empleador debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente, en los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprometidos los de los familiares que con él conviven.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
10. Conceder a los trabajadores que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del C.S.T.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de las fechas de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al sistema de seguridad social Integral, suministrarle cada cuatro (4) meses un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo legal vigente (Art. 57 C.S.T.)

ARTICULO 54. 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 de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las obligaciones que estime conducente a evitarles daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales.
8. Registrar en la oficina de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Art. 58, C.S.T.)

ARTICULO 55. Se Prohíbe a la Empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan a los trabajadores sin la autorización previa escrita de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de los salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del C.S.T.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de (50%) por cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir su crédito, en forma y en los casos en que la ley lo autorice
 - c. La entidad financiera, puede de acuerdo a lo dispuesto por la ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un (50%) cincuenta por ciento, de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
 - d. En cuanto a la Cesantía, la empresa puede retener el valor respectivo en el caso del Art. 250 del C.S.T.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o viveres 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 en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o de dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

15. Trabajos relacionados con carga de correas de transmisión, aceite, engrasados y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos de cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituration, y mezclados de materia prima; trabajos de horno, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajos en locales vidriados y grabado, trabajos en la industria de la cerámica.
18. Trabajos de soldadura de gas y en arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o moldaduras precalentadas.
19. Trabajos de fábrica de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajos en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presentan altas temperaturas y humedad.
21. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos en donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cementos.
22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señale en forma específica los reglamentos del ministerio de la protección.

PARAGRAFO: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) que cursen estudios técnicos en el servicio Nacional Aprendizaje o en el 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 protección social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor, mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos asociados. Queda prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años, todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y de mas 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 (Artículo 117- Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 1677 de mayo 16 de 2008 y Resolución 4448 de diciembre 2 del 2005).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (Art. 242 del Decreto 2737 de 1989)

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 53

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurare a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente de trabajo o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad de la persona del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador licencias necesarias para los fines y términos indicados en el artículo 31 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen médico y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de salida y regreso si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del Art. 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 sepan 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 legal ha tenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquel 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 restringiera los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Art. 59 C.S.T.)
12. Evitar incurrir en comportamientos de acoso laboral.

DESCUENTOS PERMITIDOS. Son permitidos los descuentos y retenciones por conceptos de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorro, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado. (Art. 150, C.S.T.)

AUTORIZACION ESPECIAL. El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones (Artículo 151 modificado por el artículo 19 de la Ley 1429 de 2010)

PRESTAMOS PARA VIVIENDAS. En los convenios sobre financiación de viviendas para trabajadores puede estipularse que el (empleador) prestamista queda autorizado para retener del salario de sus trabajadores deudores las cuotas que acuerden o que se prevean en los planos respectivos, como abono a intereses y capital, de las deudas contraídas para la adquisición de casa.

INTERESES DE LOS PRESTAMOS. Fuera de los casos a que se refiere el artículo anterior, los préstamos o anticipos de salarios que haga el empleador al trabajador no pueden devengar intereses. (Art. 153, C.S.T.)

ARTICULO 56. SÉ PROHIBE A LOS TRABAJADORES:

1. Sustraer de la empresa, 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 narcóticos 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 de abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución de trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, excitar 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 suministrada por la empresa en objetos distintos del trabajo contratado (Art. 60 C.S.T.)
9. Utilizar los medios tecnológicos (celular, computadoras, tablets, etc) para actividades no establecidas en sus funciones dentro de la jornada laboral, como chats, redes sociales y demás.

CAPITULO XII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 57. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos convencionales colectivos, fallos arbitrales o en contrato individual de trabajo (Art. 114 del C.S.T.)

ARTICULO 58. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias así:

1. El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicios 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 la tercera vez, suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurre y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta de tres (3) días.
2. La falta en el trabajo en la mañana, o en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
3. La falta al trabajo durante el día sin excusa suficiente, y sin permiso cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
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 (8) días, y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
5. Los errores leves en que incurra un trabajador por omisión de sus funciones y que acarreen pagos, sanciones o multas para la empresa por incumplimiento de las obligaciones establecidas por cualquier ente del estado y que esté bajo su responsabilidad y supervisión

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 trabajadores del establecimiento que más puntual y eficiente, cumpla con sus obligaciones.

ARTICULO 59. CONSTITUYEN FALTAS GRAVES:

1. El retardo hasta de treinta (30) 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. La falta total del trabajador a sus labores durante dos días sin excusa suficiente.
5. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
6. Los errores graves en que incurra un trabajador por omisión de sus funciones y que acarreen pagos, sanciones o multas para la empresa por incumplimiento de las obligaciones establecidas por cualquier ente del estado y que esté bajo su responsabilidad y supervisión.

CAPITULO XIII

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

ARTICULO 60. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente y si está sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenece.

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

ARTICULO 61. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Art. 115 del C.S.T.)

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 56.- 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 de convivencia y conciliación, integrado en forma bipartita, por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador o su delegado, con sus respectivos suplentes como lo establece la Resolución 1352 de 2012. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".
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 hubiere 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 conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaran.
 - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 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 ordinariamente cada 3 meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes; designará de su seno un coordinador 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 ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

CAPITULO XIV

RECLAMOS:

PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 62. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Gerente o su delegado quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 63. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARAGRAFO. En la Empresa **ENDOSCOPIA DIGESTIVA SAS.**, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XV LEY 1010 DE 2006

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 53.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 54.- 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, resolución 2906 de 2008 que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos
 - 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.

5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los Jefes de Núcleo o la Gerencia 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.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

CAPITULO XV

PUBLICACIONES

ARTICULO 64. Dentro de los quince (15) días siguientes al de notificación de la resolución aprobatoria del presente Reglamento el empleador, debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (Art. 120 del C.S.T.)

CAPITULO XVI

VIGENCIA

ARTICULO 65. 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 (Art. 121 del C.S.T.)

CAPITULO XVII

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 66. Desde la fecha que entre en vigencia este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de ésta fecha, haya tenido la empresa.

CAPITULO XVIII

CLAUSULAS INEFICASES

ARTICULO 67. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Art. 109 del C.S.T.)

San José de Cúcuta, Dirección Av. 9 E # 8 A - 3 8, La Riviera. Norte de Santander.,

Departamento: Norte de Santander

San José de Cúcuta, 8 de Marzo de 2021

FIRMA

:



**INSTITUTO DE
VIAS DIGESTIVAS I.P.S.**
Av.9E # 8A-38 La Riviera
Tel: 5745853-5955683-5948238 / 3124478469
Email: gaverencia.vds@hotmail.com

NOMBRE

:

Diana Milena Bayona Rozo

C.C.

:

13.219.990 DE CUCUTA

CARGO : GERENTE

Av. 9E N° 8A-38 La Riviera

☎ 5745853 - 5955683 - 5948238 📞 312 4478469

E-mail: citasviasdigestivas@gmail.com

San José de Cúcuta - Colombia