

# DISCLINICA S.A

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

### CAPITULO I

#### Sometimiento de empresas y trabajadores

**ARTICULO 1º.** El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **DISCLINICA SA.**, domiciliada en la Via 40# 73-290 Bodega 1 en la ciudad de Barranquilla y para sus dependencias y/o sucursales que se instalen en la misma ciudad o cualquier otra ciudad del territorio nacional y a sus disposiciones quedan sometidos los representantes del EMPLEADOR como todos sus empleados. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los empleados salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables para el trabajador.

### CAPITULO II

#### Condiciones de Admisión

**ARTICULO 2º.** La persona que aspire a desempeñar un cargo en “**DISCLINICA S. A.**”, Debe hacer la solicitud por escrito acompañada con los siguientes documentos:

- a) Fotocopia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso y libreta de servicio militar según el caso.
- b) Autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificados de los dos ultimo empleadores con quien haya trabajado, en que conste el tiempo de servicios, cargo y el salario devengado.

- d) Certificados de estudios realizados. Si se trata de profesionales o técnicos deben adjuntar fotocopia de los respectivos certificados o diplomas.

**PARÁGRAFO.** 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 en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, Art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Art. 43, C.P., arts. 1º y 2º, Convenio N.º 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Ministerio del Trabajo), el examen de SIDA (D.R. 559/91, Art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, Art. 111).

### **Contrato de aprendizaje**

**ARTÍCULO 3º.** El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cuál en ningún caso constituye salario.

**ARTÍCULO 4º.** La Empresa será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de contrato de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicalificada, así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semicalificados, se deberán priorizar a los postulantes de los niveles 1 y 2 del SISBEN.

**ARTÍCULO 5º.** El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito. El contrato de Aprendizaje debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa patrocinadora.
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato
4. Obligaciones de la empresa y del aprendiz y derechos de este y de aquel.
5. Valor de apoyo de sostenimiento
6. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

**ARTÍCULO 6º.** En lo referente a la contratación de los aprendices así como la proporción de estos, la Empresa se ceñirá a lo prescrito en la reglamentación correspondiente vigente, actualmente esta reglamentación obliga a contratar un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de los trabajadores ocupados y para aquellas actividades establecidas en esa reglamentación. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

**ARTÍCULO 7º.** El Salario inicial de los aprendices no podrá ser en ningún caso inferior al cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo legal o el que rija en el Instituto para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio u otros equivalentes o asimilables a aquel para el cual el aprendiz recibe la formación profesional en el SENA. Durante el cumplimiento del Contrato, el salario pactado se aumentará proporcionalmente hasta llegar a ser al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje, cuando menos igual al total del salario que en el inciso anterior se señala como referencia.

**ARTÍCULO 8º.** Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

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.

**ARTÍCULO 9º. Distribución y alternancia de tiempo entre la etapa lectiva y productiva.** La empresa y la entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa. Para los técnicos o tecnólogos será de 1 año.

La duración de formación en los programas de formación del SENA será la que señale el director general de esta Institución, previo concepto del comité de formación profesional integral.

En el caso de cursos y programas impartidos por otras instituciones aprobadas por el Estado, el término máximo de formación lectiva será la exigida por la respectiva entidad educativa, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio de Educación, para optar por el respectivo grado académico y/o técnico.

Los tiempos máximos que se fijen para la etapa de formación en la empresa autorizada, en ningún caso podrán ser superiores a los contemplados en la etapa de formación del SENA.

### **Periodo de prueba**

**ARTICULO 10°.** La empresa una vez admitida el aspirante podrá estipular un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del empleado y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Art. 76 del Código Sustantivo del Trabajo).

**ARTICULO 11°.** 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 (Art. 76 del Código Sustantivo del Trabajo).

**ARTICULO 12°.** El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses- En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y empleado se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (ART. 7 LEY 50 de 1.990).

**ARTICULO 13°.** 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 empleado continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho los servicios prestados por aquel a este se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los empleadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo).

## **CAPITULO III**

### **Trabajadores Accidentales o Transitorios**

**ARTICULO 14°.** Son meros empleados 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 empleados tienen derecho, además, del salario, al descanso remunerado en los domingos y festivos (Artículo 6°. Del Código Sustantivo del Trabajo) y en cuanto a prestaciones, se refiere a las indicadas en el inciso 2º del artículo 223 de Código Sustantivo de Trabajo.

## **CAPITULO IV**

### **Jornada y horario de trabajo**

**ARTICULO 15°.** Las horas de entrada y salida de los empleados, son las que a continuación se expresan, así:

De lunes a viernes:

|                  |                         |
|------------------|-------------------------|
| De               | 08:00 a.m. a 12:30 m    |
| Hora de almuerzo | 12:30 m a 01:30 p.m.    |
| De               | 01:30 p.m. a 05:00 p.m. |
| Sábado de        | 08:00 a.m. a 1:00 p.m   |

La empresa podrá programar turnos de trabajo eventual cuando esta lo requiera de acuerdo con las necesidades que se presenten.

**PARÁGRAFO 1. JORNADA ESPECIAL.** El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Compañía o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana (artículo 161, numeral 3, literal c del C.S.T.). La reducción de la jornada hasta alcanzar las 42 horas se realizará de conformidad con lo establecido en la Ley 2101 de 2021.

**PARÁGRAFO 2. JORNADA FLEXIBLE.** El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) 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 nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por

trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m. (artículo 161, numeral 3, literal d del C.S.T.). La reducción de la jornada hasta alcanzar las 42 horas se realizará de conformidad con lo establecido en la Ley 2101 de 2021 (art. 3).

**PARÁGRAFO 3. JORNADA POR TURNOS.** Cuando la naturaleza de la labor no exija continuidad en la actividad y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y dos (42) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y dos (42) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. La reducción de la jornada hasta alcanzar las 42 horas se realizará de conformidad con lo establecido en la Ley 2101 de 2021 (art. 3).

**PARÁGRAFO 4.** Están excluidos de la regulación jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que se desempeñen en alguna actividad profesional, de dirección, confianza y manejo.

## **CAPITULO V**

### **Las Horas Extras y Trabajo Nocturno**

**ARTÍCULO 16°.** Trabajo ordinario y nocturno.

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m.
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m.

**ARTÍCULO 17°.** 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).

**ARTÍCULO 18°.** 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 Trabajo o de una autoridad delegada por este (D. 13/67, Art. 1°).

**ARTÍCULO 19°.** 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 alguno otro (L. 50/90, Art. 24).

**PARÁGRAFO.** La Compañía podrá implantar turnos especiales de trabajo de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

**ARTÍCULO 20°.** La Compañía 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 11 de este reglamento.

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

**PARÁGRAFO 2.** Descanso en sábado. Pueden repartirse las 42 horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. La reducción de la jornada hasta alcanzar las 42 horas se realizará de conformidad con lo establecido en la Ley 2101 de 2021 (art. 3), por lo que para 2023 serán 47 horas, y así sucesivamente hasta lograr las 42 en los términos de la ley citada.

## **CAPITULO VI**

### **Días de Descanso Legalmente Obligatorios**

**ARTICULO 21°.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo empleado, 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 jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Hábeas Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.

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

**PARÁGRAFO 1º.** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el empleado tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L50/90, Art. 26 num.5º.).

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

**ARTICULO 22º** El descanso los domingos y festivos tiene una duración mínima de veinte y cuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) artículo 20 de la Ley 50 de 1.990.

**ARTICULO 23º** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o 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.

## **VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTICULO 24º.** Los empleados que hubieren prestado su servicio durante un (1) año, tiene derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral 1, CST)

**ARTICULO 25º.** La época de las vacaciones será señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del empleado, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso, El empleador tiene que dar a conocer al empleado con quince (15) días de anticipación la fecha en la que le concederán las vacaciones ( Artículo 187, CST)

**ARTICULO 26º.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el empleado no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188, CST)

**ARTICULO 27º.** El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (Ley 1429 de 2010). Cuando el contrato termina sin que el

trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T., modificado por el Artículo 20 de la Ley 1429 de 2010).

**ARTICULO 28º.** 1. En todo caso, el empleado gozara anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de empleadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (ART. 190, C.S.T.).

**ARTICULO 29º.** Durante el periodo de vacaciones el empleado recibirá el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el empleado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

**ARTICULO 30º.** La empresa llevara un registro de vacaciones en el que se anotara la fecha de ingreso de cada empleado, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13 de 1.967, art. 5º.).

**PARÁGRAFO:** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los empleados tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Ley 50 de 1.990, art. 3º. Parágrafo).

## **PERMISOS**

**ARTICULO 31º.** La empresa concederá a sus empleados los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad domestica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisione sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones.

- En caso de grave calamidad domestica la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.

- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el diez (10) por ciento de los empleadores.

- En los demás casos (Sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al empleado o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (C.S.T., art., 57, núm. 6º.).

-La Compañía 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 conforme lo previsto en la ley vigente al momento de la causación (Ley 1280 de 2009). La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto. El Trabajador deberá remitir a la Compañía documentos de soporte del fallecimiento de su familiar, emitidos por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

-La Compañía concederá al trabajador las licencias parentales de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2114 de 2021.

**PARAGRAFO:** Las ausencias por enfermedad solo se justificarán mediante la presentación de la constancia expedida por la E.P.S respectiva.

En caso de requerir un permiso especial para ausentarse durante su horario de trabajo lo debe acordar con la gerencia administrativa, así como la forma en que se compensara las horas en que se encontrara ausente.

## CAPITULO VII

### **Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y periodos que lo regulan**

**ARTICULO 32º.** Formas y libertad de estipulación:

1. **DISCLINICA S.A** y el empleado pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el empleado 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.

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

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

5. El empleado 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).

**ARTICULO 33°.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con periodos mayores (C.S.T., art. 133)

**ARTICULO 34°.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el empleado presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (C.S.T., art. 138, núm. 1°.)

**ARTICULO 35°.** **Disclinica S.A** pagara Quincenal o Mensualmente el salario al trabajador directamente a la persona que él autorice por escrito.

**Parágrafo** el pago de salario podrá hacerse por medio de una entidad bancaria o institución financiera que la empresa considere.

## **CAPITULO VIII**

### **Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, servicio médico y riesgos laborales.**

**ARTICULO 36°.** La empresa cumplirá con su obligación de velar por la salud, seguridad e higiene de los empleados a su cargo. Igualmente, desarrollará programas que propendan en garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del

trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud y seguridad en el trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del empleado.

**ARTICULO 37º.** Los servicios médicos que requieran los empleados se prestarán por el Instituto de Seguros Sociales o EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados.

**ARTICULO 38º.** Todo empleado dentro del mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el empleado debe someterse.

Si el empleado 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.

**ARTICULO 39º.** Los empleados deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El empleado 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 40º.** Los empleados deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**PARÁGRAFO:** El grave incumplimiento por parte del empleado de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud y seguridad en el trabajo de la empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan a la empresa, para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad social respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

**ARTICULO 41º.** En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario, tomara todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

**ARTICULO 42°.** En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el empleado lo comunicara inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se estos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**PARAGARAFITO:** La empresa no responderá pro ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima; tampoco responderá por la agravación que se presente en la lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno o haberlo demorado sin justa causa.

**ARTICULO 43°.** Acorde con las obligaciones legales asignadas a las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales de llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales y en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

La empresa llevará un registro de los accidentes de trabajo ocurrido en ella.

**ARTICULO 44°.** En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los empleados, 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 a la legislación vigente sobre salud y seguridad en el trabajo, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado.

### **Prescripciones de Orden**

**ARTICULO 45°.** Todo empleado está obligado a ejecutar de buena fe las labores al cargo u oficio para el cual fue contratado. La ejecución de buena fe impone la realización del trabajo, ciñéndose a las normas particulares de la técnica o proceso del oficio respectivo y al cumplimiento de todas las indicaciones instrucciones o recomendaciones que se hubieren impartido o se impartieren para lograrlo en la mejor forma y en el menor tiempo posible. Los empleados tienen como deberes los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores;

- b. Respeto a sus compañeros de trabajo;
- c. Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores;
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible;
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Ser verídico en todo caso
- h. Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, 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.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las maquinas o instrumentos de trabajo, y
- j. 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 compañeros.
- k. No fumar dentro de las instalaciones de la empresa.
- l. No ingerir bebidas embriagantes ni drogas estimulantes ni enervantes en las instalaciones de la empresa ni presentarse a trabajar bajo sus efectos.
- m. Atender las indicaciones que el empleador haga por medio de carteles, circulares, anuncios, instrucciones o procedimientos todos relacionados con el servicio.

**PARAGRAFO:** De Los directores o empleados no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle ordenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas (Artículo 126, Parágrafo, C.S. del T)

## **CAPITULO X**

### **Orden Jerárquico**

**ARTICULO 46°.** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente: **GERENTE GENERAL – GERENTE FINANCIERO Y GERENTE ADMINISTRATIVO**

**PARÁGRAFO.** De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los empleados de la empresa, **EL GERENTE** y en su orden el Gerente Administrativo, como jefe de Recurso Humano. En ausencia

de estos la persona encargada de imponer las sanciones disciplinarias será la GERENCIA FINANCIERA.

## **CAPITULO XI**

### **Obligaciones Especiales para la Empresa y los Empleadores**

**ARTICULO 47º.** Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los empleadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los empleados locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del empleado y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al empleado las licencias necesarias para los fines de y en los términos indicados en este reglamento.
7. Dar al empleado 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 empleado lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular.
8. Entregar a la finalización del contrato de trabajo orden para examen médico de retiro. Este examen es voluntario, por lo que el empleado no presentarse dentro de los 5 días hábiles siguientes a la terminación del contrato de trabajo, se presume que el trabajador renunció a este derecho.
9. Pagar al empleado los gastos razonables de ida 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 empleado. Si el empleado prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del empleado se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
11. Conceder a los empleados que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parte. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique al empleado en tales periodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.

13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del empleado menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.

**ARTICULO 48º.** Son obligaciones especiales del empleado:

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 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 el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño, etc.; por leves que ellos sean.
9. Laborar en horas extras cuando así lo indique el empleador por razones de trabajo.
10. Asistir a las reuniones generales o de grupo organizado y convocado por el empleador.
11. El empleador dirigirá cualquier comunicación escrita a la dirección registrada por el empleado, entendiéndose como válidamente remitida y notificada a éste, en tal caso.
12. Someterse al control y vigilancia para el cumplimiento del horario del empleado, entrada y salida de las instalaciones y movimiento del personal dentro de las mismas.
13. Informar y prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o los enseres de la Compañía.
14. Mantener actualizada la información sobre la dirección exacta de residencia, número telefónico, celular, email. En consecuencia, cualquier

comunicación que se envíe al trabajador se entenderá válidamente enviada y notificada a este si se remite a la dirección registrada.

15. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones que les han sido encomendadas El empleado deberá marcar por sí mismo la tarjeta de control a las horas de entrada y salida, así como en el momento de salida de la empresa con permiso, y en el momento de ser regresó.
16. Cumplir con la jornada de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados por la Compañía y de conformidad con la naturaleza de sus funciones.
17. Desempeñar con solicitud, eficiencia e imparcialidad las funciones a su cargo.
18. Observar en sus relaciones con el cliente, proveedor y tercero la cortesía y el respeto correspondiente.
19. Cumplir con las normas y procedimientos establecidos por la Compañía para el control del horario de entrada y salida, tanto en la mañana como en la tarde.
20. Observar y cumplir, con diligencia y cuidado, las órdenes e instrucciones sobre el manejo de equipos electrónicos y elementos suministrados, a fin de evitar accidentes, daños y pérdidas de cualquier índole para la Compañía.
21. Mantener aseados y ordenados los puestos de trabajo, así como el lugar donde desempeñe transitoria o definitivamente sus funciones.
22. Reportar al jefe inmediato cualquier error, daño, deterioro, falla o accidente que ocurra con los equipos a su cargo.
23. Evitar desperdiciar los elementos de trabajo o cualquier material que se le entregue para el correcto desempeño de sus funciones o producir trabajos defectuosos, salvo deterioro normal.
24. Utilizar durante las labores, el equipo de protección, ropa de trabajo y los demás implementos de seguridad industrial proporcionados por la Compañía.
25. Usar los implementos y equipos de trabajo única y exclusivamente para labores de la Compañía. Si se le provee un equipo de comunicación móvil, deberá usarlo en asuntos laborales y personales, sin exceder el plan de consumo asignado.
26. Someterse a los requerimientos y registros indicados por la Compañía, en la forma, día y hora señalados por ella para evitar sustracciones u otras irregularidades.
27. Realizar las tareas que le sean confiadas y responder por el ejercicio de la autoridad que les haya sido otorgada y de la ejecución de las órdenes que puedan impartir, sin que en ningún caso queden exentos de la responsabilidad que les incumbe.
28. Ejecutar los trabajos con intensidad, cuidado y esmero propios del ejercicio de su cargo.
29. Desempeñar las funciones para las que fue contratado, debiendo al mismo tiempo, ejecutar todas las tareas ordinarias, inherentes y complementarias.
30. Guardar la reserva y confidencialidad que requiere los asuntos relacionados con su trabajo debido a su naturaleza o en virtud de instrucciones especiales, aun después de haber cesado en el cargo y sin perjuicio de denunciar cualquier hecho delictuoso.

31. Los abogados de la Compañía deberán tener en cuenta siempre las normas que regulan su actividad profesional en su actuar y el orden jurídico colombiano en general.
32. Observar las medidas de seguridad que se determinen, absteniéndose de ejecutar actos que puedan poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, así como los bienes de la Compañía.
33. Hacer buen uso de servicios sanitarios y baños, manteniéndolos limpios y cooperando con su conservación.
34. Atender las instrucciones médicas, de higiene y de seguridad industrial que se le indiquen por cualquier medio.
35. Presentarse al trabajo en buen estado de aseo e higiene personal.
36. Suministrar, inmediatamente y ajustándose a la verdad, informaciones y datos que tengan relación con el trabajo desempeñado.
37. Ejecutar el contrato de trabajo de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la Compañía toda su atención y capacidad normal de trabajo.
38. Aceptar su traslado a otro cargo dentro de la Compañía, siempre que no sufra desmejoramiento en sus condiciones laborales.
39. Autorizar, expresamente para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario, prestaciones sociales y demás derechos de carácter laboral de las sumas pagadas demás, ya sea por error o por cualquier otra razón lo mismo que los préstamos que por cualquier otro motivo se hayan hecho, teniendo en cuenta el artículo 149 del C.S.T.
40. Atender las actividades de capacitación y perfeccionamiento y efectuar las prácticas y los trabajos que le impongan. Asistir de manera activa a las charlas y actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
41. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos de capacitación y entrenamiento organizados por la Compañía dentro de la jornada laboral y fuera de esta, previo acuerdo entre la Compañía y el trabajador.
42. Firmar la copia de las comunicaciones que le suministre la Compañía, en señal de recibo.
43. Hacer uso de los elementos de protección personal y la dotación general específica que designe la Compañía para el desempeño del trabajo, así como observar las medidas de seguridad y precauciones implantadas para un mejor y más efectivo manejo de las máquinas e instrumentos de trabajo para evitar daños o accidentes de trabajo.
44. Dar aviso oportuno al jefe inmediato de cualquier ausencia a su lugar de trabajo.
45. Permitir la práctica y asistir, a los controles que implemente la Compañía, tendientes a detectar el uso de sustancias psicoactivas y/o alcohólicas,
46. Los demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales de este reglamento, o de las asignadas por el empleador al trabajador en los estatutos de la Compañía.

**PARÁGRAFO.** La violación por parte del trabajador de las prohibiciones especiales enunciadas, se considera FALTA GRAVE, y dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la Compañía.

## **CAPITULO XII**

### **Prohibiciones especiales para la empresa y trabajadores**

**ARTICULO 49º.** 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 empleados sin autorización previa de estos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

1. 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.
  2. Las cooperativas y el fondo de empleados 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.
  3. Los bancos, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
  4. En cuanto a la cesantía y pensiones de jubilación, la Compañía puede retener el valor respectivo en los casos establecidos en el artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
  5. En el evento en que los empleados se organicen para formar un fondo de ahorro tomado de sus ingresos laborales, la Compañía podrá hacer los descuentos de sumas dineros previamente autorizados por éstos, para ser entregados, en la forma indicada al responsable de la administración del fondo de ahorro.
2. Obligar en cualquier forma a los empleados a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
  3. Exigir o aceptar dinero del empleado como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
  4. Limitar o presionar en cualquier forma a los empleadores el ejercicio de sus derechos de asociación.
  5. Imponer a los empleados obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
  6. Hacer, autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
  7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
  8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º. Del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra, cualquier que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los empleadores que se separen o sean separados del servicio.
  9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los empleados los salarios, prestaciones,

o 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 empleadores, 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 empleados que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de prestación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar y autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los empleados o que ofenda su dignidad. (C.S.T., Art. 59).

**ARTICULO 50º.** Se prohíbe a los empleados:

1. Sustraer de la empresa los útiles de trabajo, las materias primas 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. Suspende 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 el o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas de la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (C.S.T., Art. 60).
9. Dormirse en el lugar de su trabajo o realizar actividades personales diferentes a las funciones asignadas.
10. Suplantar para beneficio propio las funciones realizadas por otra persona de la empresa o el cargo que no le haya sido asignado.
11. Realizar actividades ajenas al ejercicio de sus funciones durante la jornada de trabajo.
12. Abandonar o suspender sus labores sin autorización previa.
13. Descuidar el desarrollo de sus responsabilidades e incumplir órdenes e instrucciones de los superiores.
14. Retardar o negar injustificadamente el despacho de los asuntos o la prestación del servicio a que estén obligados.
15. Fomentar, intervenir o participar en conversaciones, tertulias, corrillos, discusiones altercados o peleas durante el horario de trabajo.
16. Aprovecharse de las circunstancias para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo y ocultar el hecho.
17. Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de la Compañía, o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.

18. Fijar avisos o papeles de cualquier clase en las paredes o sitios no autorizados por la Compañía, o escribir en los muros internos o externos de la misma.
19. Desarrollar actividades diferentes a sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del jefe inmediato.
20. Crear, alterar o circular documentos de creación y uso exclusivo de la compañía en su beneficio personal o de terceros.
21. Proporcionar o suministrar a terceros sin autorización de la Compañía, información confidencial o laboral de la Compañía, datos relacionados con la organización, producción, o con cualquiera de los documentos que hayan sido de su conocimiento o a los que haya tenido acceso en razón a sus labores.
22. Utilizar los computadores, la fotocopidora y cualquier otro implemento de propiedad de la Compañía con fines personales, sin previa autorización del jefe inmediato.
23. Usar los elementos de trabajo en labores que no sean propias, desperdiciarlos o permitir que se destinen a fines diferentes de su objeto.
24. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad e integridad personal, la de sus compañeros de trabajo, superiores, terceras personas o realizar actos que amenacen o perjudiquen los elementos de trabajo o instalaciones.
25. Confiar en otro trabajador, sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución propio trabajo.
26. Solicitar a terceros o recibir, directa o por interpuesta persona, regalos, atenciones, prebendas, gratificaciones, dádivas o recompensa como retribución por actos inherentes a su cargo.
27. Solicitar o aceptar comisiones en dinero o en especie por concepto de adquisición de bienes y servicios para la Compañía.
28. Facilitar o permitir a terceros la utilización de la papelería de la Compañía.
29. Prestar a título particular, servicio de asesoría o asistencia en trabajo relacionados con las funciones propias de su empleo.
30. Comercializar, prestar o regalar los elementos de protección personal suministrados por la Compañía para el desarrollo de las funciones por parte de cada trabajador.
31. Usar para fines distintos o contrarios a la forma indica, ropa o implementos de trabajo.
32. Presentar, para la admisión en la Compañía o para cualquier efecto documentos falsos, incompletos enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
33. Desacreditar o difamar en cualquier forma o por cualquier medio, las personas servicios o nombre de la Compañía, o incitar a que no reciban sus servicios.
34. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer, archivos de la Compañía o de terceros, que le hayan sido revelados en el desarrollo de su labor por considerarse confidenciales, sin autorización expresa y escrita de la misma.
35. Retirar información digital o virtual de la Compañía, sin autorización escrita del jefe inmediato.

36. Introducir en los computadores de la Compañía, medios magnéticos o información ajena a la Compañía que puedan afectar de cualquier manera los informes o equipos; que constituyan una infracción a las normas de propiedad intelectual.
37. Instalar software en los computadores de la Compañía, así este cuente con la licencia otorgada por la misma en los términos de ley.

**PARÁGRAFO.** La violación por parte del trabajador de las prohibiciones especiales enunciadas, se considera FALTA GRAVE, y dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la Compañía.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Labores prohibidas para menores de 18 años**

**ARTÍCULO 51°.** Son labores prohibidas para menores de edad:

1. Está prohibido emplear a los menores de diez y ocho (18) años en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos (artículo 242, C.S.T.)
2. Los menores de diez y ocho (18) años no pueden desempeñarse en trabajos subterráneos de las minas y en general realizar labores peligrosas insalubres o que requieran grandes esfuerzos (artículo 242, C.S.T.)

**ARTÍCULO 52°.** Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada para realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo con el nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de Trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas. (Artículo 117, Ley 1098 de 2006, Resolución 1677 de 2008).

## **CAPITULO XIV**

### **Justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo**

**ARTICULO 53°. Justas causas.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las indicadas en el artículo 7 del decreto 2351 de 1.965 a saber:

a. Por parte del empleador:

1. Haber sufrido engaño por parte del empleado mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos en que incurra el empleado fuera de servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
3. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos en que incurra el empleado fuera de servicio, en contra el patrono, de los miembros de su familia o 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 empleado 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 empleado, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en los pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o en este reglamento.
7. La detención preventiva del empleado por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda (8) días, o aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el empleado revele los 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 empleado y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del empleado, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del empleado que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del empleado a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del empleado para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al empleado de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del empleado, que no tendrá carácter de profesional, así como cualquier 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 patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales convencionales derivadas de la enfermedad.

16. Relacionar cobros de viáticos, gastos de viaje que no correspondan a la realidad, en beneficio propio o de terceros, y realizar el cobro subsidios inexistentes o dar a los mismos una destinación diferente.
  17. Poner en peligro las instalaciones de la Compañía o su puesto de trabajo o hacer mal uso de ellas.
  18. Introducir, portar o conservar armas o explosivos en el sitio de trabajo o dentro de las instalaciones de la Compañía.
  19. Realizar trabajos, actividades no asignadas por la Compañía, revelar información de carácter reservado o confidencial que el empleado conozca por razón de su trabajo o vinculación a la Compañía, atender sin justificación, durante las horas de trabajo asuntos diferentes a los que le sean asignados.
  20. Copiar, llevar o transmitir, por cualquier medio, fuera de la Compañía, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza y de propiedad de ésta, o prestarlos o fotocopiarlos sin autorización.
  21. Pedir, recibir, aceptar regalos, dádivas o beneficios de cualquier índole, provenientes de proveedores, clientes o cualquier persona o entidad que tenga relación con la Compañía.
  22. Destruir, dañar intencional o deliberadamente, objetos, elementos de trabajo, útiles, documentos asignados a su cargo o de los demás empleados o terceros, o hacer mal uso de ellas.
  23. No comunicar oportunamente a sus jefes las observaciones que estime conducentes para evitar daños o perjuicios, brindar informes falsos, omitir o consignar datos inexactos en los informes, cuadros, relaciones, balances, que se presenten o que requieran los superiores, a fin de obtener decisiones o aprobaciones que se hagan en consideración a dicha inexactitud.
  24. Propiciar acciones que puedan afectar la integridad y seguridad del personal, del trabajador, equipos, información, materiales, objetos o instalaciones utilizadas por la Compañía.
  25. Sustraer o apropiarse de objetos, dinero, información, elementos de trabajo de empleados o terceros o preparar, participar, ocultar o cometer actos delictuosos o contravenciones que afecten o pongan en peligro las personas o los bienes de la Compañía.
- Cometer actos de violencia, malos tratos o indisciplina, dentro o fuera de las instalaciones de la Compañía, en contra de los empleados, jefes, sus familiares, guardas de seguridad, clientes y proveedores o protagonizar riñas, coaccionar, desafiar, injuriar a los trabajadores o a terceros.
26. Engañar a la Compañía en cuanto a la solicitud de permisos, licencias beneficios o auxilios monetarios.

27. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover, incitar y mantener suspensiones intempestivas del trabajo, sea que se participe en ellas o no.
28. Desacreditar, hacer afirmaciones falsas o calumniosas sobre la Compañía, sus servicios, sus jefes y sus empleados.
29. Introducir, conservar, distribuir o consumir bebidas alcohólicas, dentro de las dependencias de la Compañía o instalaciones utilizadas por ella o presentarse al lugar de trabajo, bajo la influencia del alcohol, de drogas enervantes, narcóticos.
30. Cometer faltas contra la moral, las buenas costumbres, contra los valores y principios organizacionales, políticas y procedimientos establecidos por la Compañía, en las relaciones con sus superiores empleados, clientes, proveedores, socios y en general, con cualquier persona o entidad con la que la Compañía tenga relación.
31. Negarse, sin justa causa, a cumplir órdenes de su jefe o suspender su ejecución.
32. El retardo de cualquier tiempo en la entrada sin excusa suficiente, por tercera vez en una misma semana y a juicio del empleador.
33. Inasistir al lugar de trabajo durante parte de la jornada o la jornada completa, por tercera vez al mes sin excusa suficiente.
34. Cometer actos o acciones fuera de sus puestos de trabajo, fuera de las instalaciones de la Compañía y en representación de esta, que comprometan o afecten la imagen y el buen nombre de ésta.
35. Revelar secretos y datos reservados de la Compañía, así como dar a conocer la clave personal de acceso a las instalaciones, prestar llaves o dar a conocer claves de cajas de seguridad a terceros o a personal no autorizado.
36. Ejercer, coparticipar o tolerar una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades.
37. Presentar sin soporte, o temerariamente, una denuncia de acoso laboral.
38. Violar las normas del presente reglamento interno de trabajo.
39. Violar gravemente sus obligaciones.

b) Por parte del Empleado:

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 empleado o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representante o dependientes del empleador con el consentimiento o tolerancia de este.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al empleado a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el empleado 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 empleado en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
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.

**PARAGRAFO:** La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa terminación. Posteriormente, no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

## **CAPITULO XV**

### **Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias**

**ARTICULO 54°.** La empresa no puede imponer a sus empleadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (C.S.T., art. 114).

**ARTICULO 55°.** Se establecen las siguientes clases de faltas leves, las correspondientes sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día, por 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 que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en 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 (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días;
- c) 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 dos (2) meses.
- d) La violación leve por parte del empleado de las obligaciones contractuales o reglamentaria implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

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

## **CAPITULO XVI**

### **Procedimiento para la Comprobación de Faltas y Formas de Aplicación de las Sanciones Disciplinarias**

**ARTICULO 56°.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al empleado inculcado directamente. La no concurrencia del empleado sin causa justificada a la cita que se les dé, conforme a este artículo, implica la renuncia a presentar descargos y dará derecho a la empresa a proceder a su decisión sin oírlo.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga con violación a este tramite

**ARTICULO 57°** Toda sanción que se imponga debe notificarse por escrito al inculcado, con explicación de la causa por la cual le fue impuesta, dejando constancia de lo anterior en la hoja de servicios del empleado sancionado.

## **CAPITULO XVII**

### **Mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución**

**ARTÍCULO 58°-** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia, 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 59°-** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los empleados sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover

coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los empleados, a fin de:

- a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral de convivencia;
- 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 a empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 60°.** El procedimiento contenido en este Reglamento debe surtirse en forma confidencial y conciliatoria y tendrá como objetivo principal el de prevenir o superar las conductas que pudiesen llegar a considerarse como actos de acoso laboral. Conforme a lo anterior, todas y cada una de las personas partícipes del presente procedimiento tendrán la obligación de guardar absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y en relación con los participantes dentro del mismo.

**ARTÍCULO 61°.** El trabajador que se considere sujeto pasivo de una conducta que constituya acoso laboral, deberá informar de manera inmediata al Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos, quien efectuará las averiguaciones internas correspondientes y buscará los mecanismos preventivos adecuados para superar las eventuales situaciones de acoso. La información presentada por el trabajador se manejará en forma confidencial y reservada y tan solo pretende dar inicio al procedimiento interno de investigación encaminado a detectar y superar eventuales situaciones de acoso laboral.

**PARÁGRAFO.** Cuando una persona esté involucrada en una situación de acoso como sujeto pasivo o activo y sea miembro del Comité de Convivencia Laboral o se designe para tales efectos, informará sobre la existencia de tal situación a su superior jerárquico para cumplir con los fines establecidos en este artículo.

**ARTÍCULO 62°.** En desarrollo del procedimiento anterior, el Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos si lo considera necesario, podrá citar de manera escrita y confidencial a los sujetos involucrados en los hechos y a los testigos correspondientes para que declaren sobre lo ocurrido. Las declaraciones rendidas se formalizarán en un acta, en la que en forma adicional se dejará constancia de los supuestos hechos de acoso laboral informados, de las alternativas de solución propuestas y de los acuerdos logrados, si los hubiere.

**ARTÍCULO 63°.** En desarrollo del procedimiento anterior el Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos, podrá ordenar la ejecución o desarrollo de las correspondientes medidas preventivas, las cuales pretenderán el mejoramiento del ambiente laboral, así como la prevención o superación de conductas que pueden considerarse eventualmente como de acoso laboral.

## **CAPITULO XVIII**

### **Reclamos, Personas Ante Quienes deben Presentarse y su Tramitación**

**ARTICULO 64°.** Los reclamos de los empleados se harán ante las personas que ocupe en la empresa el cargo de: **GERENTE GENERAL Y /O GERENTE ADMINISTRATIVO**, quienes lo oirán y resolverán en justicia y equidad.

## **CAPITULO XIX**

### **Publicaciones**

**ARTICULO 65°.** Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador se compromete a publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles en sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

Con el reglamento se fijará la resolución aprobatoria. (Art. 120 CST)

## **CAPITULO XX**

### **Vigencia**

#### **ARTICULO 66°.**

La Compañía publicará, de conformidad con lo establecido en el artículo 44 del presente reglamento interno de trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores, del contenido dicho reglamento el cual entrará a regir desde el momento de su publicación. (Artículo 119 C.S.T., modificado por el Artículo 17 de la ley 1429 de 2010).

## **CAPITULO XXI**

### **Disposiciones finales**

**ARTICULO 67º.** Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

## **CAPITULO XXII**

### **Clausulas ineficaces**

**ARTICULO 68º.** No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del empleado en relación con lo establecido en los contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales en los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al empleado (Art. 109 C.S.T)

|                      |                                        |
|----------------------|----------------------------------------|
| Fecha:               | Abril del 2024                         |
| Dirección:           | vía 40 No 73-290. Bodega 1             |
| Ciudad:              | Barranquilla                           |
| Departamento:        | Atlántico                              |
| Teléfono:            | 3680004-3680005                        |
| Representante Legal: | Elsy María Velásquez Caballero         |
| Correo:              | gerencia.administrativa@disclinica.com |